



จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ชนิดา ทำฉลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2564



จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2



ชนิดา ท่าฉลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



ชนิดา ทำฉลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2564

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO ACADEMIC
ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE RATCHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 2



CHANIDA THACHALAD

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2021

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2

ชื่อนักศึกษา : ชนิดา ท่าฉลาด

ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2564

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ชัตติยา ต้วงสำราญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ


.....
(พระมหาฉัตรชัย สูดตชโย, ผศ.ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(พระมหาไกรวรรณ ชินทศโต, ดร.)


กรรมการ


.....
(พระมหาอาร์งค์ รัตบุญโย, ดร.)

กรรมการ


.....
(ดร.ชัตติยา ต้วงสำราญ)

กรรมการ


.....
(ผศ.ดร.ชวน ภารังกุล)

Thesis Topic : Ethics of School Administrators Affecting to Academic Administration in Schools Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2

Student's Name : Chanida Thachalad

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration; M.Ed.

Anno Domini : 2021

Advisor : Dr. Khattiya Duangsamran

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education P. of Boonna
(Phramaha Boonna Thānavīro, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman P.M. Chatchai Su.
(Phramaha Chatchai Suchattajayo, Asst.Prof.Dr.)

Member (Advisor) P. Kraiwan
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member P.M. Thamrong Thitapunño
(Phramaha Thamrong Thitapunño, Dr.)

Member D. Khattiya.
(Dr.Khattiya Duangsamran)

Member Chuan Parunggul
(Asst.Prof.Dr.Chuan Parunggul)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: ชนิตา ท่าฉลาด
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา:	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ชัตติยา ต้วงสำราญ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน รวม 324 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ อากุม มากมีทรัพย์ และการบริหารงานวิชาการ ตามแนวความคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ด้านความมีวินัย ด้านกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ด้านความเมตตา กรุณา อยู่ในระดับมาก ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 คือ ด้านธรรมาภิบาล (X_3) ด้านกัลยาณมิตร (X_2) ด้านการเป็นผู้นำ (X_6) และด้านความซื่อสัตย์ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ในการทำนายภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.879 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย ได้ร้อยละ 77.20 ($R^2 = 0.772$) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.769 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.091 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y' = 1.625 + 0.583(X_3) + -0.355(X_2) + 0.247(X_6) + 0.141(X_5) \quad (R^2 = 0.772)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.787(X_3) + -0.435(X_2) + 0.334(X_6) + 0.175(X_5) \quad (R^2 = 0.772)$$

คำสำคัญ จริยธรรม/ผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

Thesis Topic : Ethics of School Administrators Affecting to Academic Administration in Schools Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2

Student's Name : Chanida Thachalad

Degree Sought : Master of Arts

Program : Educational Administration; M.Ed.

Anno Domini : 2021

Advisor : Dr. Khattiya Duangsamran

The research aimed to: 1) study the ethics of school administrators under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2 2) study the academic administration in schools under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2 3) study the ethics of school administrators affecting to academic administration in schools under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2

The results were found that:

1) Ethics of school administrators under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2. Honesty, good governance, discipline, friend, mercy please, justice, and leadership.

2) Academic Administration in Schools Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2. Teaching management, Quality Assurance, curriculum development of educational institutions, supervision within educational institutions, evaluation, teaching materials, and classroom research.

3) Ethics of School Administrators Affecting to Academic Administration in Schools Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, 2. Good governance (X3) friend (X2) leadership (X6) and honesty (X5) with which the Ethics of School Administrators can be predicted with statistical significance at the level of .05, multiple correlation coefficient of 0.879, prediction coefficient of 77.20 ($R^2 = 0.772$), Adjusted R^2 of 0.769, and standard error of 0.091.

The prediction equation in the form of raw score can be derived as follows:

$$Y' = 1.625 + 0.583(X3) + -0.355(X2) + 0.247(X6) + 0.141(X5) \quad (R2 = 0.772)$$

And the prediction equation in the form of standardized score can be derived as follows:

$$Zy' = 0.787(X3) + -0.435(X2) + 0.334(X6) + 0.175(X5) \quad (R2 = 0.772)$$

Keywords: Ethics, Administrators, Academic Administration.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะนำแนวทางการเขียนวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ท่านดร.ชัตติยา ดวงสำราญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ท่านพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย,ดร. ท่านรศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी ผู้ให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านพระมหาพิเชษฐ์ อุตตนา นุรกุณี ท่านผู้อำนวยการวรมิษา บุญรอด ท่านครูจิราพร ปสันนาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและ เอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตา แต่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ชนิดา ท่าฉลาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.1.1 ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย.....	2
1.1.2 ปัญหาการวิจัย.....	3
1.1.3 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	4
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 คำถามการวิจัย.....	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร.....	7
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	8
1.6.3 กลุ่มตัวอย่าง.....	8
1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม.....	17
2.2.1 ความหมายของจริยธรรม.....	17
2.2.2 ความสำคัญของจริยธรรม.....	19
2.2.3 ลักษณะของจริยธรรม.....	20
2.2.4 การพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรม.....	22
2.2.5 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	47
2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	48
2.3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	49
2.3.4 การบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ของสถานศึกษา.....
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	69
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	72
2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา.....	73
2.5.1 สภาพทั่วไป.....	73
2.5.2 ที่ตั้งและอาณาเขต.....	73
2.5.3 ความเป็นมาและภารกิจ.....	73
2.5.4 ข้อมูลทางการศึกษา.....	75
2.6 สรุป.....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
3.1 ขั้นตอนในการวิจัย.....	77
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	78
3.2.1 การออกแบบการวิจัย.....	78
3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.3.1 ประชากร.....	79
3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80

สารบัญ (ต่อ)

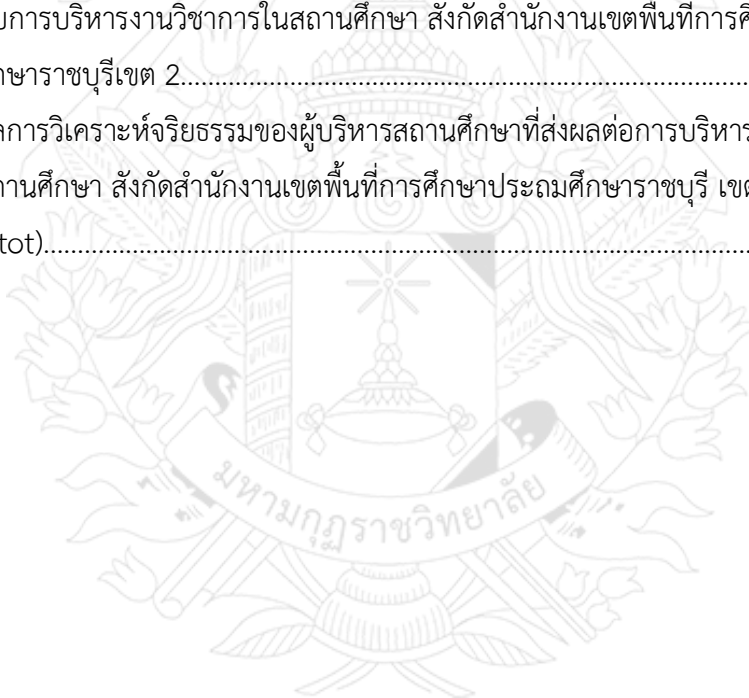
	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	82
3.7 สรุป.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	86
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	95
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	103
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 อภิปรายผล.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	123
1. ข้อเสนอแนะผลที่ได้จากการศึกษา.....	123
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	135
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล Try-out.....	138
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	140
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....	142
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	151
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	158
ประวัติส่วนตัว.....	162

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....85
4.2	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2.....87
4.3	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านความเมตตา กรุณา (X1).....88
4.4	ค่าผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านกัลยาณมิตร (X2).....89
4.5	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านธรรมาภิบาล (X3)..... 90
4.6	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านความยุติธรรม (X4).....91
4.7	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ (X5).....92
4.8	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำ (X6).....93
4.9	ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านความมีวินัย (X7).....94
4.10	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2.....95
4.11	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y1).....96
4.12	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y2).....97
4.13	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชวบุรี เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล (Y3).....98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y4).....	99
4.15 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน (Y5).....	101
4.16 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y6).....	102
4.17 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y7).....	103
4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมพันธระหว่าง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2.....	104
4.19 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวม (Ytot).....	105



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
4.1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต	106



บทที่ 1

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสกล่าวถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาว่า “งานของครูเป็นงานพิเศษแปลกกว่างานอื่น ๆ กล่าวในแง่หนึ่งที่สำคัญก็คือ ครูจะหวังผลตอบแทนเป็นยศศักดิ์ ความร่ำรวยหรือประโยชน์ทางวัตถุเป็นที่ตั้งไม่ได้ ผลได้ส่วนสำคัญจะเป็นผลทางใจ ซึ่งผู้เป็นครูแท้ก็พึงใจและภูมิใจอยู่แล้ว ดูเหมือนจะภูมิใจยิ่งกว่าข้าวของเงินทองยศศักดิ์เสียอีก ถึงแม้ผู้ใดก็ตามเมื่อมองให้ลึกซึ้งแล้วก็ย่อมเห็นว่าเป็นความจริงอย่างนั้น เพราะความมุ่งมั่นและความยิ่งใหญ่ไม่อาจบันดาลหรือซื้อความผูกพันทางใจอันแท้จริงจากผู้ใดได้ แต่ความเป็นครูนั้น ผูกใจคนไว้ได้อัตโนมัติ” ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ คือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม และมีลักษณะที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ คือ สมรรถภาพของผู้บริหารนั่นเอง ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าว จะปฏิบัติภารกิจในความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำทางการบริหารและจัดการศึกษาควรประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่ดี และครูที่ดีตามนัยพระราชดำรัส ดังกล่าวอย่างแท้จริง (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : 26 มิถุนายน 2523)

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” ครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 บท สำหรับบทแรกนี้มีเนื้อหาสาระที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย 2) วัตถุประสงค์การวิจัย 3) คำถามการวิจัย 4) สมมติฐานการวิจัย 5) ขอบเขตของการวิจัย 6) นิยามศัพท์เฉพาะ และ 7) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการเขียนรายงานการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยอาจแบ่งออกได้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย 2) ปัญหาของการวิจัย และ 3) ความสำคัญของปัญหาการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1.1 ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

จากกระแสโลกาภิวัตน์และการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมอย่างไร้พรมแดน เข้าสู่สังคมไทย ทำให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การรับวัฒนธรรมจากต่างชาติโดยไม่กลั่นกรอง ได้ส่งผลกระทบต่อคุณความเชื่อ พฤติกรรมการดำรงชีวิต และการปฏิสัมพันธ์ในสังคมไทย ให้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม คนไทยมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยม และบริโภคนิยมมากขึ้น ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ให้ความสำคัญส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ตลอดจนการยึดหลักธรรมในการดำรงชีวิตเริ่มเสื่อมถอยลง คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ถูกละเลย จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันคนไทยกำลังประสบวิกฤตด้านค่านิยม จริยธรรม พฤติกรรม และจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นในสถาบันสำคัญของสังคมเกือบทั้งหมด เช่น การขาดคุณธรรมในครอบครัว ปัญหาครอบครัวแตกแยก การตั้งครรภก่อนวัยอันสมควรมีมากขึ้น ด้านการเมืองการปกครองก็มีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน สภาพเศรษฐกิจโดยส่วนรวม สินค้าราคาแพง ค่าแรงงานสูง ด้านการศึกษา ก็ประสบกับวิกฤตด้านคุณภาพผู้เรียนต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของการจัดการเรียนรู้ เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ โดยเฉลี่ยระดับชาติอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ถ้ามองถึงสาเหตุหลักน่าจะมาจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมจากต่างชาติ และการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำให้ประชาชนไม่สนใจการศึกษา และการไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้สถาบันทางสังคมมีบทบาทในการพัฒนาคุณธรรมลดลงโดยไม่สามารถเป็นตัวแบบที่ดีสามารถขัดเกลาประชาชนและยังไม่มีกำหนดบรรทัดฐานและมาตรการสร้างภูมิคุ้มกันทางคุณธรรม จริยธรรม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550, หน้า 12)

จากปัญหาของชาติโดยภาพรวมที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จะต้องหาแนวทางในการที่จะแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ถูกทาง เป็นระบบและยั่งยืน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาไปที่การจัดการศึกษา โดยเชื่อมั่นว่า การศึกษาเป็นรากฐานของชีวิต เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง คนที่มีการศึกษาสามารถใช้ความรู้ความคิดวิจารณ์ญาณเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น บุคคลเหล่านี้จึงต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา และคนในสังคม อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี จะเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ 1) มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3) ไม่เอาर्डเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง อย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน และ 6) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

สำหรับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) กำหนดไว้ว่า 1) ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีน้ำใจ ใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสมกับฐานะ รู้รักสามัคคี 2) ปฏิบัติหน้าที่ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน 3) ยึดมั่นในระบบคุณธรรม เป็นผู้มีความประพฤติดี มีวินัย ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องและเป็นธรรม และ 4) รักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยไม่กระทำการใด ๆ อันจะเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน และเกียรติภูมิแห่งตน (มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม, 2555)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งการบริหารงานวิชาการ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดช่องว่างที่เป็นปัญหา คือ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี 2561 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกกลุ่มสาระมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาในหน่วยงาน โดยเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการต่าง ๆ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จนทำให้เกิดผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีจริยธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ปัญหาการวิจัย

จากการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อันไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของบุคลากรองค์การและราชการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดประพจน์ของปัญหาวิจัย (Statement of the research problem) คือ ผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอาจพิจารณาได้จาก ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี 2561 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกกลุ่มสาระมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับเขตพื้นที่	ระดับสังกัด	ระดับประเทศ	ผลต่างระดับสังกัด	ผลต่างระดับประเทศ
ภาษาไทย	55.72	54.61	55.90	+1.11	-0.18
คณิตศาสตร์	34.45	35.65	37.50	-1.20	-3.05
วิทยาศาสตร์	38.85	38.83	39.93	+0.02	-1.08
ภาษาอังกฤษ	36.21	35.47	39.24	+0.74	-3.03

ปัญหาการวิจัยดังกล่าว อาจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้สี่ประการดังนี้ คือ 1) ขาดการปฏิบัติตามจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ขาดการนำเกณฑ์คุณภาพภาคีรัฐมาใช้กับการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มรูปแบบ 3) ขาดการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสม และ 4) ขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำประการแรกมาเป็นพื้นฐานของการวิจัยและเชื่อมโยงกับการตั้งหัวข้อวิจัยในครั้งนี้ โดยคิดว่าเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาวิจัยที่ต้องศึกษาหาทางกำจัดให้หมดสิ้นไป

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2559 ได้กำหนด ให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง โดยมีแนวนโยบายเพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริตต่อต้านการซื้อขายเสียง มีเจตนารมณ์พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นคนดี เก่งและมีความสุข

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 มาตรา 80 ได้กำหนดให้รัฐพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภูมิหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติที่ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมคนไทยให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง คุณภาพของคนไทยด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นความมุ่งหวังสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลไปพร้อม ๆ กับการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

จากสภาพของปัญหา ผลกระทบ และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรทำวิจัย ถ้าปล่อยไว้โดยไม่ทำวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้แก้ปัญหา ก็จะเพิ่มความรุนแรงหรืออาจลุกลามบานปลายในวงกว้างและอาจนำมาซึ่งปัญหาวิกฤตศรัทธาต่าง ๆ ที่น่าเป็นกังวลอย่างยิ่ง อาทิ ปัญหาวิกฤตศรัทธาที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาวิกฤตศรัทธาต่อการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ซึ่งจะยากต่อการแก้ไข หากได้ทำวิจัยเรื่องนี้แล้วนำผลวิจัยมาใช้ จะช่วยแก้ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการที่ผิดพลาด เสริมสร้างการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและมีจริยธรรม สามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การนำผลการวิจัยไปใช้ จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ปรับปรุงระบบกลไก แนวทาง กระบวนการเดิม ๆ ให้ได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นคน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จิตวิญญาณ ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคลากร ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม ภายใต้การบริหารงานตามหลักจริยธรรม อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในวงกว้าง และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ใดได้เคยทำวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสถานศึกษา จึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้ คือ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้หมดไปหรืออย่างน้อยให้ลดลง และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนหรือแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

เพื่อให้รับรองและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

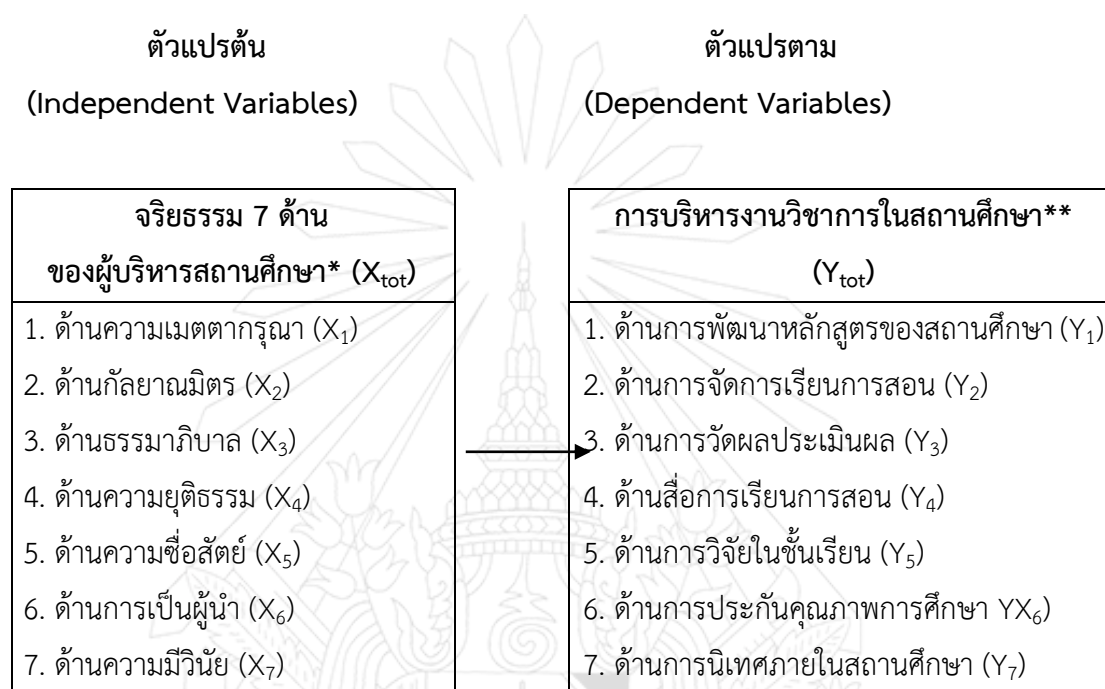
เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้นำ จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วย 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้าน ธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมี วินัย และในส่วนของ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดย่อ ดังภาพที่ 1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : * อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา**. ปรัชญาดุชนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

: ** กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรม 7 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมีวินัย

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 147 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก

1.6.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน

1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 147 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นการสื่อสารทำความเข้าใจให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามและขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ โดยอาจจำแนกเป็นคำศัพท์สองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นการนิยามเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และกลุ่มที่สองเป็นการนิยามเกี่ยวกับคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยหรืออาจเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งปรากฏในชื่อเรื่องหรือที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1.7.1 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปตามหลักศีลธรรม ตามแนวทางพุทธศาสนา และการกระทำนั้นถูกต้อง ดีงามเหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อีกทั้งเป็นการรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยเป็นการแสดงออกในลักษณะเป็นรูปธรรม โดยจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี ดังนี้

1) **ด้านความเมตตา กรุณา** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา คือ ประพฤติปฏิบัติให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์และมีความสุขความเจริญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความกรุณา คือ เป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2) **ด้านกัลยาณมิตร** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตน ตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้ง โดยวาจาและท่าทาง และยังเป็นผู้ที่มีมารยาทตั้งงามวางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

3) **ด้านธรรมาภิบาล** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่ดี ทำให้ บุคคลในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและรวมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการ พัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่องค์กร

4) **ด้านความยุติธรรม** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค มีการ กระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการดำเนินการที่เปิดเผย ชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5) **ด้านความซื่อสัตย์** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติตรงต่อ เวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช่เล่นให้กลลศ โกงทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง

6) **ด้านการเป็นผู้นำ** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ สามารถ กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

7) **ด้านความมีวินัย** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ ยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม

1.7.2 **การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านวิชาการ โดยเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไป ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งขอบข่าย ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา** หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดทำ หลักสูตร มีการปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของ บุคคล และสภาพสังคม อีกทั้งมีแนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล โดยผู้บริหารได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการ แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2) **ด้านการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดทำประมวลผล การสอน การจัดทำแผนการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การ สอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ รวมถึงการ

ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการวัดผลประเมินผล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัดผลประเมินผล มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม อีกทั้งสถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เพื่อใช้ในการประเมินผลการสอนของครูผู้สอนและเพื่อเป็นการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการวัดผลประเมินผล

4) ด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษา และชุมชน มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ อีกทั้งสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่ครูจัดทำเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในกลุ่มผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบ ให้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนด้วย

6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการยกมาตรฐานของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุข

7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนครูและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

1.7.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2 จำนวน 147 โรง ใน 4 อำเภอ คือ สถานศึกษาในเขต อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม
อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มี
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยได้ทราบถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข
พัฒนา และประยุกต์ใช้การบริหารงานตามจริยธรรมของตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาของตนในการ
บริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถนำผลวิจัยเป็นข้อมูลใน
การพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เกี่ยวกับหลักธรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม

2.2.2 ความสำคัญของจริยธรรม

2.2.3 ลักษณะของจริยธรรม

2.2.4 การพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรม

2.2.5 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.3 การบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ของสถานศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.6 สรุป

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ เปรียบเหมือนผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาคธุรกิจที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม มีนักวิชาการได้ศึกษาและค้นคว้าไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พระมหานัฐพล ดอนตะโก (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้ชี้แนะและกำหนดทิศทางขององค์กร กำหนดหน้าที่ เตรียมบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญสำหรับทุกองค์กร การที่องค์กรใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นปัจจัยหลัก ดังนั้นการที่จะแต่งตั้งบุคคลใดมาเป็นผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติด้านวิชาชีพ

ในปีต่อมา สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, และศศิกาญจน์ ทิวสุวรรณ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

จากนั้นอีกสี่ปีต่อมา วงษ์เดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานในการบริหาร พัฒนาคตามแผนและนโยบายที่วางไว้ ให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำเป็นต้องมี

ความรู้และทักษะ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 7) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักกรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

ในปีเดียวกัน เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552, หน้า 22) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนา ซึ่งลักษณะนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิ ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรมหรือก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

ปีต่อมา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาควุมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ หลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อีกสามปีต่อมา สมจิตร จันทรเปา (2556, หน้า 22) ได้สรุปความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมและต้องมีภาวะผู้นำจึงจะสามารถสร้างความศรัทธาในที่ทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนักและมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของงานใน

ตำแหน่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

จำเริญ จิตรหลั่ง (2550, หน้า 18-21) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่น และคล่องตัวนั้น ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

- 1) บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย
- 2) บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
- 3) บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 4) บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

อีกสองปีต่อมา ภาวดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 250-252) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการวางแผน การจัดการศึกษาการจัดทำหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียน การดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพนักเรียน และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย กำหนดข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ
- 2) ประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงินพัสดุสถานที่ ทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
- 3) เป็นผู้แทนสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการตามที่ได้รับมอบอำนาจ
- 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 21) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการ บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า12) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

นอกจากนี้ Keneth and Jane (2000, p. 103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กร อันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือ ความสามัคคีของสมาชิกในหน่วยงาน และรับผิดชอบงานทุกอย่างของสถานศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป และการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน องค์กร เอกชน ซึ่งต้องมีเทคนิคในการบริหารและเทคนิคการสร้างทีมในการทำงาน สามารถให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เติบโตตามความสามารถของสมาชิก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพ นั่นก็คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะความชำนาญงาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ศึกษาและค้นคว้าไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมไว้หลายท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ทิตนา แคมมณี (2549, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้ “จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เป็นรูปธรรม”

ดุษฎีเดือน พันธุมมาวีน (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า “จริยธรรม” (Morality) เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยม หรือคุณธรรม ตั้งแต่ 2 ตัว ขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบหรือหลักประพฤติปฏิบัติอันถูกต้องดีงามและเป็นที่ยอมรับในสังคม

เพ็ญแข ประจันปัจฉินัก และคณะ (2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง หลักการ ศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี พฤติกรรมอันดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในตัวบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บุคคลในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรจะกระทำหรือไม่ควรทำในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคล ขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง”

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2552, หน้า 400) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า คือ ระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556, หน้า 303) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดี ตามธรรมเนียมยุโรป อาจเรียกจริยธรรมว่า Moral Philosophy อีกทั้งยังหมายถึง ปรัชญา หรือระบบที่เกี่ยวข้องด้วยศีลธรรม เป็นหลักปฏิบัติสำหรับบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในแขนงวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง

สุปรียา โมกษะเวส (2554, หน้า 115) ได้อธิบายว่า จริยธรรม (Ethics) = จริยะ + ธรรม หมายความว่า จริยะ คือ ความประพฤติ ธรรม คือ คุณงามความดี คำสั่งสอนของศาสนารวมกันแล้ว จริยธรรม หมายถึง ข้อกำหนดที่สังคมกำหนดขึ้นมา เพื่อเป็นกรอบให้ความประพฤติของคนในสังคม หรือในอาชีพเป็นไปอย่างที่ควร

ณัฐ จันทรหนูหงส์ (2554, หน้า 31) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมว่า หมายถึง หลักธรรมประเพณีที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม มุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว ประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ความที่ควรในการปฏิบัติตนอยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิ์และหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

ปรียาพันธ์ แสงอรุณ (2554, หน้า 103) ได้ให้ความหมายว่าจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีงาม ที่ยึดหลักคุณธรรม

ไชยพร เรื่องแท้ (2556, หน้า 16) กล่าวสรุปว่า จริยธรรม คือ ความดีงามที่เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ อันชี้ให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในชีวิตและรวมถึงสภาพแวดล้อมที่ โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี เป็นหลักความประพฤติของบุคคล เป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, หน้า 155) ได้อธิบายว่าจริยธรรม คือ หลักความประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม มีคุณค่าแก่การนำไปดำเนินชีวิต หรือหลักในการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ (2560, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า คุณธรรมและจริยธรรมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง คือ ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบ มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตส่วนตัวและการงานอาชีพ มีความมั่นคง ก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข ฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ คือ สถาบันครอบครัวได้รับการยกย่อง สถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่น ๆ มีชื่อเสียง ทำให้บุคคลอื่นศรัทธาเลื่อมใส สถาบันหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดมีความเจริญก้าวหน้า สังคมได้รับความสงบสุข และได้รับการพัฒนา สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความมั่นคง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติมีความมั่นคงถาวร เพราะทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและเต็มใจยึดถือปฏิบัติตาม

บราวน์ (Brown, 1965, p.411) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบหรือกฎเกณฑ์ที่แยก ความถูกต้องออกจากการกระทำผิด จริยธรรมของบุคคลมีความเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ ซึ่งสามารถ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ การเปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เปลี่ยนแปลงเพราะได้รับ อิทธิพลจากบุคคลอื่น และเปลี่ยนแปลงเพราะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ใหม่ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่ ควบคุมการตัดสินใจความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรม

Stumpf (1977, p.3) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมในเชิงวิชาปรัชญาว่าจริยธรรม เป็นความประพฤติเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกกันว่าถูกหรือผิดดีหรือเลว ฟังประสงค์หรือไม่ฟังประสงค์ มี คุณค่าหรือไร้ค่า นอกจากนี้จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับความรักชอบ หน้าที่พฤติกรรม ที่ยอมรับนับ ถือต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลได้อีกด้วย จากที่สตีฟได้อธิบายว่าในเรื่องทฤษฎีจริยธรรมของลัทธิปรัชญา นั้นอาจจะไม่สามารถตอบคำถามว่าจริยธรรมใดดีกว่าหรือถูกต้องกว่า

Costley and Todd (1983, p.504) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรม (ethics) ไว้ว่า เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับความถูกและผิดของความดีกับความชั่ว คำว่า ethics นี้เป็นภาษากรีกโบราณ แปลว่า คุณลักษณะ (Character) ในภาษาโรมันอาจหมายถึง ธรรมเนียมประเพณี (Custom) ซึ่งถือ ว่าเป็นการเรียนรู้จากภูมิปัญญาเดิมนั้นก็คือ คุณลักษณะมักจะเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยธรรมเนียม ประเพณีของกลุ่มบุคคลซึ่งแต่ละคนอาศัยหรือทำงานอยู่ร่วมกันด้วย

Morris (2004, p.155-157) ได้อธิบายว่า จริยธรรมหมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ ความ ถูกผิดของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุ ของบุคคล

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า จริยธรรม คือ การกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้อง โดยอาศัยกระบวนการตัดสินใจจากกฎเกณฑ์ของ สังคมหรือข้อตกลงร่วมกันอันนำมาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลในสังคม

2.2.2 ความสำคัญของจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ ทำสิ่งที่ดีที่ถูกต้องให้กับองค์กร การเป็น ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความจริยธรรม มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีความโปร่งใส การที่ผู้บริหารจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีความจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 3) บัญญัติถึงความสำคัญของการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับคนไทยไว้ในมาตรา 6 ซึ่งได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ให้ มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงเห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญและจำเป็นที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษาของชาติ

นอกจากนี้ ฉันทนา โรจน์บุรณาวงศ์ (2552, หน้า 47) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญยิ่งทั้งในแง่ส่วนตนและส่วนรวม เพราะหากคนในสังคมขาดคุณธรรมจริยธรรมแล้วจะส่งผลเสียหายอย่างยิ่งแก่สังคม จริยธรรมมีความสำคัญต่อบุคคล คือ ทำให้บุคคลมีศักดิ์ศรีได้รับการยอมรับ ได้รับความสำเร็จ และมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต มีความสำคัญต่อส่วนรวม คือ ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า และจริยธรรมยังเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคง และความสงบสุขของปัจเจกชน สังคม และประเทศชาติ

ณัฐ จันทร์หนูหงส์ (2554, หน้า 17) ได้สรุปว่า ในสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมให้กับนักเรียนโดยควรปลูกฝังด้านจริยธรรมเพื่อให้เขาเหล่านั้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะประพฤติปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีเหตุผล มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีเมตตา กรุณา มีความสามัคคี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีคุณลักษณะคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รู้จักรักษา ส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม คือ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยควรปลูกฝังด้านจริยธรรมเพื่อให้เขาเหล่านั้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะประพฤติปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพ

จากการศึกษาความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า จริยธรรม มีความสำคัญต่อสัตว์มนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นคุณสมบัติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมประพฤติปฏิบัติจริยธรรมเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม ดึงงาม มีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน สังคมใดสมาชิกมีจริยธรรมสังคมนั้นจะไม่มีปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่สังคม มีแต่ความรักความสามัคคี สงบสุข เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

2.2.3 ลักษณะของจริยธรรม

จริยธรรมส่วนใหญ่จะเป็นคำสอนที่เกี่ยวกับศาสนา หรือเป็นกฎเกณฑ์ทางสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับ เจื้อนไขและองค์ประกอบหลายประการ มีลักษณะดังนี้

พระมหาเฉลิมพล วิชา (2551, หน้า 30) สรุปว่า ลักษณะทางจริยธรรม อาจมองในด้านความรู้ ทศนคติ เหตุผล เนื้อหา โครงสร้าง ศีลธรรมหรือคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จะทำให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและส่วนรวม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ในสังคมเดียวกัน

ในขณะเดียวกัน นภิสี ศรีวัฒนทรัพย์ (2551, หน้า 16) ได้สรุปว่า ลักษณะทางคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมของบุคคลที่เกิด

จากการตอบสนองสิ่งเร้าภายนอก และจริยธรรมภายใน หมายถึง ความคิดเห็นภายในจิตใจของบุคคลที่เล็งเห็นความดี ความถูกต้องในการที่จะประพฤติปฏิบัติต่อสังคมนั้น ซึ่งจริยธรรมภายในนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของจริยธรรมภายนอกนั้นคือ หากคนใดคิดดี ชอบเล็งเห็นความถูกต้องอยู่ภายในจิตใจแล้ว ย่อมแสดงจริยธรรมภายนอกไปในทางที่ดี

ต่อมา ญัฐ จันทรหนูหงส์ (2554, หน้า 17) ได้สรุปว่า ลักษณะของจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของตนเองที่ตั้งใจกระทำ โดยยึดหลักตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรม กฎเกณฑ์ทางนิติธรรมและกฎเกณฑ์ทางสังคม ที่ส่วนใหญ่พึงประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมได้อย่างเป็นสากล ทฤษฎีคุณธรรมนั้นต้องปฏิบัติได้กฎเกณฑ์ทั้งหลายต้องปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันโดยไม่มีอุปสรรคต่อมนุษย์ที่สามารถประพฤติปฏิบัติได้ ไม่ต้องใช้ความพยายามที่ผิดไปจากปกติทั่วไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการ โครงการการศึกษาจริยธรรมไทย (อ้างถึงใน ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555) ได้สรุปโครงสร้างของคุณลักษณะของจริยธรรมไว้ดังนี้

1) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3) ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจผิดได้

4) ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง ความสำนึกในการอุปการคุณ หรือบุญคุณที่ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นมีต่อเรา กตเวที หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้น ความกตัญญูกตเวที จึงหมายถึง ความรู้บุญคุณและตอบแทนบุญคุณต่อคนอื่น และสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ

5) การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม กับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

6) ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย

7) ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8) การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก รวมทั้งการรู้จักระมัดระวัง รู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขตที่พอเหมาะพอควร

9) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลที่พอเหมาะพอควร

10) ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการงาน

11) ความเมตตา-กรุณา เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จากการศึกษาลักษณะของจริยธรรม ดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ลักษณะของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติของตนเองในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความกตัญญูตเวที การรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ ความสามัคคี การประหยัด ความยุติธรรม ความอดุสาหะ และความเมตตากรุณา เพื่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและส่วนรวม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ในสังคมเดียวกัน

2.2.4 การพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรม

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และทฤษฎีปัญญานิยมของเพียเจต์ และ โคลเบอร์ก สำหรับทฤษฎีของฟรอยด์ และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมอธิบายว่า บุคคลรับการนิยามและมาตรฐานทางจริยธรรมจากการสอนของบิดามารดา และโดยการเรียนแบบ ส่วนทฤษฎีปัญญานิยมของเพียเจต์และโคลเบอร์ก ถือว่า พัฒนาการทางจริยธรรมเกิดควบคู่กับการพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาและเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของเด็ก ซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดา ครู อาจารย์ และเพื่อนร่วมวัย ซึ่งพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการเรียนการสอน สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับการเรียนการสอนคือ การปลูกฝังความคิดตั้งแต่เด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ตามบริบททางสังคม โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ และกฎหมาย สำหรับในประเทศไทยจะคำนึงถึงการที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุขและเกิดการเรียนรู้ที่ดี สำหรับวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีขั้นตอน การวิเคราะห์บริบทที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของข้อมูล จะประยุกต์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมสำหรับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของอเมริกาในระดับมัธยมศึกษาจนถึงในระดับอุดมศึกษาที่มีนโยบายที่จะให้โรงเรียนของรัฐบาลปลูกฝังความรับผิดชอบเป็นพลเมืองที่ดี เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมคือการปรับพฤติกรรม โดยเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคล และกระบวนการกลุ่ม ไอเซนเบิร์กและมัสเซน (Eisenberg and Mussen, 1989, p. 3) โดยทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรมโดยทั่วไปมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976)

ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การหลบหลีกการถูกลงโทษ (Avoid Punishment from External Authority) ขั้นนี้จะไม่คำนึงถึงสิ่งที่ถูกหรือผิด แต่จะนึกถึงประโยชน์แก่ตัวเท่านั้นจะกระทำเพราะต้องการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

ขั้นที่ 2 ขั้นการแสวงหารางวัล (Follow Rules When in Own Interest) ในขั้นนี้หมายถึงการกระทำสิ่งใดจะต้องมีผลตอบแทนแลกเปลี่ยน ซึ่งจะเห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชย

ขั้นที่ 3 ขั้นทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (Gain Approval from Close Social Groups) ซึ่งในขั้นตอนนี้คือ การต้องการยอมรับจากคนอื่นทำตามคนหมู่มาก ทำตามกระแสนิยม โดยจะไม่ประเมินความเหมาะสมของตนเอง

ขั้นที่ 4 ขั้นทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม (Good Intentions Important/ Concerned with Wholes Society) เป็นการเข้าใจหน้าที่ของตนและยึดเอากฎของกลุ่มและสังคมเป็นเกณฑ์

ขั้นที่ 5 ขั้นการใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ (Reasoning Based on Principles Underlying Rules Malleable) ขั้นตอนของการใช้เหตุผลในการกระทำและมีอิสระในการคิดเห็น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ขั้นที่ 6 ขั้นยึดอุดมคติสูงสุด (Theoretical Endpoint) เป็นขั้นตอนที่สูงสุด กล่าวได้ว่า เป็นการเห็นแก่มนุษย์ชาติมีความเจริญทางสติปัญญา มีประสบการณ์และความรู้กว้างขวาง มีสายตาและความคิดกว้างไกล มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ

2) ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขผลกระทำ (Operant Conditioning) นำเสนอโดยสกินเนอร์ อ้างถึงในสจวร์ต ไคว้ตระกูล ได้กล่าวว่ามนุษย์ไม่มีเสรีภาพแต่ประการใด เพราะพฤติกรรมของมนุษย์จะถูกควบคุมด้วยเงื่อนไขแห่งการเสริมแรง และเงื่อนไขแห่งการลงโทษ โดยจะเป็นผลจากการกระทำของตนเอง ผลการกระทำของคนเราที่ได้รับจะเป็น 2 ลักษณะ คือ ผลการกระทำที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จะเป็นตัวทำให้คนเรากระทำพฤติกรรมเช่นนั้นลดลง หรือหยุดไปในที่สุด ดังนั้นการควบคุมพฤติกรรมของตนเองของมนุษย์ ตามทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขผลกระทำได้ดังนี้

2.1 ถ้ามีความมุ่งหมายให้มนุษย์ปฏิบัติตนเองตามจริยธรรมที่พึงประสงค์ควรให้การเสริมแรงทางบวก เช่นการยกย่องชมเชย การให้รางวัล ให้ความก้าวหน้าของชีวิต เป็นต้น

2.2 ถ้ามีความมุ่งหมายให้มนุษย์ควบคุมตนเอง โดยการลดการกระทำที่สังคมไม่พึงประสงค์ ก็จะต้องให้ผลกระทบทางลบ เช่น การลงโทษ การตำหนิติเตียน การตัดรายได้ การปรับโทษ จำคุก ลงสถานภาพทางสังคม เป็นต้น

3) ทฤษฎีการสร้างความกระจ่างในค่านิยม (Value Clarification Theory) นำเสนอโดย แรทส์ ฮามินและไซมอน (Raths, Louis Edward, Harmin M & Simon S.B.) ซึ่ง

สามารถสรุปได้ว่า คือ กระบวนการที่บุคคลสามารถเลือกค่านิยม โดยอาศัยความรู้สึกและการวิเคราะห์พฤติกรรมว่าจะเลือกพฤติกรรมอย่างไร เมื่ออยู่ในภาวะที่ต้องเลือกและช่วยในการกำหนดว่าการเลือกพฤติกรรมนั้นมีเหตุหรือไม่ เพื่อเป็นผลของการวางเงื่อนไขในครั้งก่อน ๆ เพราะสร้างความกระจ่างในค่านิยมนี้ เป็นแนวคิดของกลุ่มมนุษยวิทยาที่มองว่าค่านิยมเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของบุคคลจะสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมาย และคุณค่าสำหรับตน ถ้าผู้นั้นมีค่านิยมประจำตัวอย่างเด่นชัด ซึ่งเกณฑ์ในการตัดสินใจค่าความกระจ่างของบุคคล มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การให้คุณค่าและเทิดทูน (Prizing and Cherishing Affirming When Appropriate)

3.2 ประกาศยืนยันอย่างเปิดเผยเมื่อมีโอกาส (Publicly Affirming When Appropriate)

3.3 การเลือกจากตัวเลือกหลาย ๆ อย่าง (Choosing from Alternatives)

3.4 การเลือกหลังจากได้พิจารณาผลตามหรือผลสืบเนื่องของทางเลือกแต่ละทาง (Choosing After Consideration of Consequences)

3.5 การเลือกเป็นการเลือกอย่างอิสระ ไม่มีการบังคับ (Choosing Freely)

3.6 กระทำหรือแสดงพฤติกรรม (Acting)

3.7 มีแบบแผนของการกระทำหรือพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ และทำซ้ำ (Acting with a Pattern, Consistency and Repetition)

4) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) นำเสนอ โดยแบนดูรา (Bandura) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์สำหรับการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องโดยทั่วไป มี 3 ส่วน ได้แก่ ประสบการณ์ตรงของบุคคล การสังเกตผู้อื่น และการฟังคำบอกเล่าหรืออ่านบันทึกของผู้อื่น ซึ่งองค์ประกอบสำหรับการตัดสินใจการกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือความเข้าใจ และความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และผลของการกระทำนั้น ๆ โดยอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า การเกิดจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

4.1 สิ่ง que เรียนรู้ คือ ความสัมพันธ์เกิดจากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นโดยตนเอง หรือเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจากการอ่านสิ่งที่ผู้อื่นบันทึกไว้ด้วยวิธีการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ ทำให้มนุษย์เรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

4.2 ความเชื่อผลของการเรียนรู้ของมนุษย์จะพัฒนาเป็นความเชื่อ ความเชื่อของมนุษย์ มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ จะเห็นได้จากตัวอย่างการยอมอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากด้วยความเชื่อจะทำให้มีความสุขในอนาคต

4.3 การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด มนุษย์สามารถคิดในเชิงประเมินว่า พฤติกรรมหนึ่ง จะทำให้เกิดผลการกระทำอะไรบ้าง และผลการกระทำต่าง ๆ มีความน่าปรารถนา มากน้อยเพียงใด การคิดในเชิงประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจ ที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง และนำไปสู่การบังคับตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนเองตั้งไว้

5) ทฤษฎีการพัฒนาคติพิสัยตามเป้าหมายการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy) ซึ่งทศนา แคมมณี ได้แบ่งเป้าหมายในการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกของสภาพจิตใจด้านอารมณ์และความรู้สึก ซึ่ง เกี่ยวข้องกับการมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสนใจ และความซาบซึ้ง เป้าหมายด้านจิตพิสัย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ การรับรู้ (Receiving or Attention) การตอบสนอง (Responding) การ สร้างคุณค่า (Valuing) การจัดระบบคุณค่า (Organization) และการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value) 、

2.2.5 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550, หน้า 40) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของครู (Teacher's Function) และผู้บริหาร ตามทฤษฎีของท่านพุทธทาสภิกขุว่าประกอบด้วย

- 1) ประพฤติตนตั้งงามสม่ำเสมอ
- 2) ดำรงชีวิตและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน
- 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุข นิสัย และอุปนิสัย
- 4) นำนักเรียนให้พ้นจากทางเสื่อม
- 5) ไม่ทำโทษนักเรียนให้เกินกว่าเหตุ
- 6) เป็นคนตรงต่อเวลา
- 7) สร้างความก้าวหน้าตามอาชีพตามความสามารถของตน
- 8) เว้นการกระทำผิดเรื่องชู้สาว
- 9) รักษาชื่อเสียงและค่านิยมของโรงเรียนและคณะครู
- 10) ทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี
- 11) ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมอาชีพเดียวกัน
- 12) รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 13) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
- 14) มีอารมณ์ขันแต่ไม่ตลกเหลวไหล
- 15) แต่งกายเรียบร้อยเสมอ
- 16) มีระเบียบวินัย

- 17) มีกิริยาสุภาพอ่อนโยน
- 18) แสดงกิริยาวาจาสุภาพ
- 19) วางตนให้เหมาะสมกับชนทุกชั้น
- 20) ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่
- 21) สร้างความสัมพันธ์ และความสามัคคีที่อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง
- 22) แนะนำให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 23) ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเมตตา กรุณา อดทน ซื่อสัตย์ และสุภาพอ่อนโยน
- 24) ไม่ให้นักเรียนทำสิ่งที่เกินความสามารถ
- 25) ปฏิบัติกับนักเรียนให้เหมาะสมกับเพศและวัย
- 26) ทำหน้าที่การงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง
- 27) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาและการงานด้วยถ้อยคำสุภาพไม่ทำให้ผู้อื่นเสียกำลังใจ
- 28) สร้างชื่อเสียงและเกียรติคุณให้กับตนเองเพื่อนร่วมงานและสถาบัน
- 29) หลีกเลียงสิ่งทีก่อให้เกิดความแตกร้างในหมู่คณะ เช่น ความริษยา และความพยาบาทเคียดแค้น
- 30) ใช้กลวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้จริง ประกอบด้วยคุณธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การใช้หลักธรรมในการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ โดยการปกครองและบริหารที่ดี

สุภา ผ่องอุบล (2556, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูงให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง โดยการปกครองและบริหารที่ดี

จากการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อาจสรุปได้ว่า จริยธรรมเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปตามหลักศีลธรรม ตามแนวทางพุทธศาสนา และการกระทำนั้นถูกต้อง ดีงาม เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อีกทั้งเป็นการรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยเป็นการแสดงออกในลักษณะเป็นรูปธรรม

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แนวคิดจาก อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งค้นพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความเมตตา กรุณา

สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 48) กล่าวว่า ความเมตตา กรุณา คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณา ได้แก่

- ไม่เบียดเบียนใครให้เดือดร้อน
- ไม่ข่ม ดูหมิ่น เสียดสี พุดจาด้วยความกริ้วโกรธเคียดแค้น
- ไม่ฆ่า ทบตี ตัดจำจองหรือทำร้ายด้วยลักษณะต่าง ๆ
- ช่วยพุดจาปลอบเมื่อผู้อื่นได้รับเดือดร้อนลำบาก
- ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ล
- มีความสลดใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์
- เมตตาแม้จะมีผู้ทำให้เดือดร้อน
- มีอาการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวล

ในขณะเดียวกัน กนก จันทร์ขจร อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 48) กล่าวว่า เมตตา คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข เมตตาเป็นความรักบริสุทธิ์ที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้ นั้น เป็นความรักที่บริสุทธิ์ผุดผ่อง เป็นความรักที่ประกอบด้วยไมตรี ทางที่จะแสดงเมตตา กรุณาต่อกัน มี 3 ทาง คือ

- 1) ทางกาย ได้แก่ ช่วยทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น
- 2) ทางวาจา ได้แก่ การช่วยเหลือแนะนำตักเตือน ห้ามปราม ให้ผู้อื่น ทำดี ละเว้นจากความชั่ว
- 3) ทางใจ ได้แก่ การทำจิตใจให้สงบ ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น ไม่คิดอาฆาตจองเวรเขา คิดช่วยบำบัดทุกข์ให้เขาได้รับความสุข

เมตตา เป็นความปรารถนาดีแก่ผู้อื่นอย่างจริงจัง ผู้มีเมตตาย่อมเป็นกุศล เพราะทำใจให้สงบเยือกเย็นเป็นผู้ได้รับอานิสงส์ 10 ประการ คือ

- 1) นอนหลับสบาย
- 2) ตื่นอยู่ก็สบาย
- 3) ฝันดีไม่ฝันเห็นสิ่งลามก
- 4) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย
- 5) เทวดาคุ่มครองรักษา
- 6) พ้นจากอค์คิภัย ยาพิษ และศัตรูร้ายทั้งหลาย
- 7) จิตใจมั่นคง ทำการใดก็ทำสำเร็จ
- 8) หน้าตาเบิกบานแจ่มใส

9) ตายดี มีสติ ไม่ทุรนทุราย

10) ไม่บรรลุนิเวศน์ก็เข้าถึงพรหมโลกได้

เมื่อคนเรามีเมตตากรุณาต่อกัน ความอาฆาตพยาบาทปองร้ายต่อชีวิตก็จะไม่เกิด อาชญากรรมก็ไม่มี ความทุกข์ความเดือดเนื้อร้อนใจหรืออันตรายใด ๆ ก็ไม่มี จะเกิดแต่ความสุข ความสดชื่นร่มเย็นตลอดไป

นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550, หน้า 28) กล่าวว่า ความมีเมตตาต่อผู้อื่น หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความปรารถนาให้อื่นได้รับความสุข สามารถแสดงออกได้โดยการช่วยเหลือ โดยการกระทำ หรือวาจารวมถึงการไม่คิดร้ายต่อผู้อื่นด้วย

ตัวอย่าง

- 1) ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น
- 2) มีอาการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ นุ่มนวล
- 3) ช่วยปลอบใจผู้ที่ได้รับความลำบาก
- 4) ไม่เบียดเบียนผู้อื่นเป็นทุกข์
- 5) แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขและความสำเร็จ
- 6) ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พุดจาด้วยความเกรี้ยวโกรธ เคียดแค้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553, หน้า 124) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรมว่า เมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

พระมหานิพนธ์ มหาธมมรुขิต และคณะ (2561, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า "หลักเมตตาธรรม" หมายถึงการเจริญและการแผ่ความรักในสัตว์ทั้งหลายด้วยจิตเสมอกันในสัตว์ทุกหมู่เหล่าในที่ทั้งปวง อันตั้งอยู่บนฐานความถูกต้อง เทียงธรรม ไม่มีอกุศลจิต คืออคติต่าง ๆ เข้าแทรก เป็นความรักที่ก่อให้เกิดความสงบสุขอย่างเดียว เป็นความรักที่สามารถเอาชนะกิเลสต่าง ๆ และเป็นความรักของการได้ไปสู่สุคติ มีดินแดนสวรรค์อันมีนิพพานเป็นที่สุด เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเมตตา กรุณา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา คือประพฤติปฏิบัติให้อื่นพ้นจากความทุกข์และมีความสุขความเจริญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความกรุณา คือ เป็นผู้มึจิตใจเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2) ด้านกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2543) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตร คือ การมีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกคบหาหรือเข้าร่วมหาคณะ ตลอดจนการ อุทิศหนุนเกื้อกูลกันในสังคมในทางที่ดี

จากนั้น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552, หน้า 627 - 628) ได้ให้ความหมาย กัลยาณมิตรว่า กัลยาณมิตร มิได้หมายถึงเพื่อนที่ดีอย่างในทางสามัญเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลผู้ เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทาง หรือเป็นตัวช่วยให้ ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง โดยคุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ สัตบุรุษ หรือคนดี หรือคนที่แท้ มีธรรมของสัตบุรุษ เรียกว่า สปัปฺริสธรรม 7 ดังนี้

1) ฉิมมัญญูตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการกฎเกณฑ์ แบบแผน หน้าที่ ซึ่งเป็นเหตุให้กระทำการได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย

2) อัตถัญญูตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของ หลักธรรมหรือหลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ รู้ผลที่ประสงค์ของกิจที่จะกระทำ

3) อัตตัญญูตา รู้จักตน คือ รู้ฐานะ ภาวะ เพศกำลัง ความรู้ ความถนัดความสามารถและ คุณธรรม เป็นต้น ของตนตามเป็นจริง เพื่อประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสม และให้เกิดผลดี

4) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอเหมาะพอดี เช่นรู้จักประมาณในการ บริโภคอาหาร ในการใช้จ่ายทรัพย์ ภิกษุรู้จักประมาณในการรับปัจจัย 4 เป็นต้น

5) กาลัญญูตา รู้จักกาล เช่น รู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร รู้จักเวลาเรียน เวลาทำงาน เวลา พักผ่อน เป็นต้น

6) ปริสสัญญูตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้จักมารยาท ระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี และข้อควรรู้ควรปฏิบัติอื่น ๆ ต่อชุมชนนั้น ๆ

7) บุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล คือ รู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยอภัยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น เพื่อปฏิบัติต่อผู้นั้นโดยถูกต้อง

นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552, หน้า 632 - 633) ยังได้กล่าวถึง กัลยาณมิตร ในแง่ทำหน้าที่ต่อผู้อื่น ที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ดังนี้

1) ปิโย น่ารัก คือเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ขวนให้ผู้เรียนอยาก เข้าไปปรึกษาไต่ถาม

2) ครู น่าเคารพ คือมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นเป็นที่พึ่ง ได้และปลอดภัย

3) ภาวนีโย นำเจริญใจ คือมีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอ๋ยอ้าง และรำลึกถึงด้วยซาบซึ้งมั่นใจ และภาคภูมิใจ

4) วิตตา รู้จักพูดให้ได้ผล คือพูดเป็น รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5) วจนักขโม ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม แม้จุกจิกตลอดจนคำล่วงเกินและคำตักเตือน วิพากษ์ วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์

6) คัมภีร์ธูจะ กะถัง กัตตา แถลงเรื่องล้าลึกได้ กล่าวคือ สามารถชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งซับซ้อนให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7) โนจัญฐาเน นิโยชะเย ไม่ชักนำไปในอสุภาน คือ ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหล ไม่สมควร

คุณสมบัติของกัลยาณมิตรอย่างเลิศ คือ ความเป็นผู้กระทำได้จริงในสิ่งที่สอนแก่ผู้อื่น หรือได้บรรลุผลสำเร็จนั้น ๆ ด้วยตนเองแล้ว จึงสอนเรื่องนั้นแก่ผู้อื่นและความเป็นอิสระเมื่อจะช่วยเหลือผู้อื่น

ต่อมา พระอธิป อธิปญญ (ชัยสวัสดิ์อารี) (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายกัลยาณมิตรว่า หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ ประทีป พีชทองหลวง (2561, หน้า 84 -86) ได้อธิบายถึง กระบวนการหลักกัลยาณมิตร 4 ข้อ ดังนี้

1) สร้างศรัทธา (Faith Development) ผู้ให้การปรึกษาที่เป็นกัลยาณมิตรต้องมีบุคลิกภาพน่ารัก น่าเคารพและน่าเจริญใจ (ปิโย ครุ ภาวนีโย) ทำให้ผู้มาขอรับการปรึกษาเกิดศรัทธาอาศัยศรัทธาเป็นเครื่องเชื่อมโยง แล้วใช้การแสดงธรรม ธรรมที่แสดง หรือวิธีแสดงธรรมช่วยให้ผู้มาขอรับการปรึกษาหรือผู้ฟังปลุกโยนิโสมนสิการในตัวเองขึ้นมา คือ สามารถกระตุ้นเตือนให้รู้จักคิด รู้จักพิจารณาปัญหาชีวิตและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยมองปัญหาและสิ่งทั้งหลายตามสภาวะและเหตุปัจจัย การสร้างศรัทธาจึงต้องอาศัย กระบวนการของพุทธวิธี การปรึกษาจะเกิดขึ้น เมื่อผู้รับบริการเล่าเรื่องราวถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิตของตนเองด้วยความรู้สึกที่ไว้วางใจ โดยนักจิตวิทยาการปรึกษารับฟังด้วยใจสงบ พร้อมด้วยปัญญาที่ชัดเจนและสื่อด้วยปรโตโมสะที่เป็นกัลยาณมิตร นำตนเองเชื่อมสู่โลกของผู้รับบริการ เพื่อค้นหาอุปสรรคหรือปัญหาที่ซ่อนซ่อนอยู่ภายในใจ แล้วจึงอาศัยกระบวนการแห่งศรัทธาและกระบวนการแห่งปัญญานำหลักความจริงสื่อให้

ผู้รับบริการมองเห็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ภายใต้การเลือกพิจารณาด้วยปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องในประเด็นปัญหาที่ผู้รับบริการกำลังเผชิญอยู่ และเอื้อให้บุคคลนำพาชีวิตไปสู่แนวทางที่สอดคล้องกับความจริง การสร้างศรัทธาเพื่อเชื่อมโยงของผู้ให้การศึกษาเข้ากับความจริงในใจของผู้รับบริการ เป็นภาวะจิตใจแจ่มใสที่เปิดกว้างด้วยความรู้ความเข้าใจอันถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) รับรู้เรื่องเล่าและความทุกข์ของผู้รับบริการอย่างชัดเจนลึกซึ้ง และสื่อสารการรับรู้นั้นต่อผู้รับบริการจนเกิดคุณลักษณะของสัมพันธภาพกัลยาณมิตรอันอ่อนโยนเชื่อมสมานระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้รับบริการขึ้น

2) สันทนาเปิดใจ (Mental Development) การที่ผู้มาขอรับการปรึกษาจะตระหนักรู้ในตนเอง ถึงสิ่งที่ตนเองเผชิญอยู่หรือกำลังรู้สึก หรือกำลังคิดหาคำตอบอยู่ ผู้รับบริการมักจะไม่ค่อยได้ตระหนักรู้ในตนเองเมื่ออยู่ในกระบวนการกลุ่มจะเอื้อให้ผู้รับบริการค่อย ๆ สังเกตอาจจะด้วยคำถามของผู้ให้การศึกษาหรือเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกคนอื่นที่ชวนให้หันกลับมาสังเกตตนเองมากขึ้น การสันทนาเปิดใจ คือ กระบวนการช่วยพัฒนาจิตใจหรือพลังความคิดด้านใน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับบริการได้เริ่มทำความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้ให้การศึกษาจะเอื้ออำนวยให้มีการเปิดเผยตนเองได้ ทั้งนี้การเปิดเผยตนเองหรือใคร่ครวญถึงประเด็นในใจนั้น อาจจะทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือความละอาย แต่เมื่อผู้รับบริการมาอยู่ในบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัยจากการเอื้ออำนวยของผู้ให้การศึกษา ก็ทำให้ผู้รับบริการได้หวนระลึกถึงประเด็นในใจนั้น ๆ ด้วยภาวะใจที่มั่นคงอบอุ่น ปลอดภัยไว้วางใจ กล้าที่จะสำรวจตนเองอย่างอิสระ การสันทนาเปิดใจจะทำให้ผู้รับบริการได้ตรวจสอบระหว่างประเด็นในใจกับความเป็นจริงของชีวิตว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันหรือไม่ ด้วยการเอื้ออำนวยให้เกิดการเปิดเผยตนเอง รวมทั้งการเอื้อปฏิสัมพันธ์จะเป็นการขยายมุมมองของผู้รับบริการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ให้การศึกษาต้องรู้จักวิทูรย์ให้ได้ผล และอดทนต่อถ้อยคำ (วตตะ และวจนภุขโม) จะช่วยเปิดทัศนคติที่เคยคับแคบหรือเคยรับรู้เพียงมุมเดียวจากใจที่ยึดมั่นถือมั่น ก็จะถูกขยายให้กว้างขึ้น ชัดเจนขึ้น ผู้รับบริการก็จะได้ตระหนักรู้ว่าตนเองนั้นมีความเห็น มีทัศนคติ ก่อให้เกิดความทุกข์อย่างไรบ้าง

3) เสริมธรรมเสริมปัญญา (Wisdom Development) การเสริมธรรมเสริมปัญญา คือ การทำให้ผู้มาขอรับการปรึกษามีความเข้าใจโลก ชีวิตและธรรมชาติอย่างกว้างขวาง จริงแท้มากขึ้น อันเกิดจากการที่ผู้ให้การศึกษาได้หยิบยกหลักธรรมหรือประเด็นในชีวิตผู้รับบริการที่ดั่งงาม ที่น่าชื่นใจมาทำให้มีคุณค่า ช่วยปิดมุมมองแก่ชีวิตของผู้รับบริการให้มารู้ในส่วนที่ดั่งงามมากกว่าจะไปยึดมั่นกับส่วนที่บกพร่อง อันจะทำให้ผู้รับบริการมีกำลังใจและความมั่นใจในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายมากขึ้น ผู้ให้การศึกษาต้องมีเทคนิควิธีการที่แถลงเรื่องล้าลึกได้ และไม่ชักนำหรือแนะนำในทางที่ไม่ถูกต้อง (คมภีรณจ กถ กตตะ และ โน จฏฐาเน นิโยชเช) เพื่อให้ผู้มาขอรับการปรึกษาสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตได้อย่างถูกต้อง เป็นจริง

4) แสวงหาสันติ (Peace Development) ขั้นตอนการแสวงหาสันติ เป็นกระบวนการสุดท้ายของการศึกษาเชิงพุทธตามหลักกัลยาณมิตร เป็นการพัฒนาปัญญาและสัมมาทิฐิ เพื่อเพาะบ่มความผาสุกที่ยั่งยืนแก่จิตใจของผู้มาขอรับการปรึกษา ผ่านกระบวนการคิดแยกคาย เดินตามสายสัมพันธ์ และทิวภูมิมุ่งปหาน การที่ผู้มาขอรับการปรึกษา สามารถเข้าใจปัญหาที่เป็นประเด็นค้างค้ำในใจและสามารถมองเห็นทางออกของปัญหาด้วยตัวของตนเอง ด้วยการเอื้ออำนวยให้เกิดการคิดอย่างแยกคาย (โยนิโสมนสิการ) แก่ปัญหาจากผู้ให้การศึกษา เมื่อผู้ให้การศึกษาได้เชื่อมสมานกับผู้รับบริการ และนำไปให้ผู้รับบริการได้พิจารณาอรรถกถาแห่งความเป็นจริงของชีวิตกับความคาดหวังที่ผู้รับบริการยึดมั่นและนำไปให้ผู้รับบริการได้เข้าใจเห็นจริง (Realize) ในปมประเด็นปัญหานั้น ๆ การที่ผู้รับบริการเกิดความเข้าใจความทุกข์ในเรื้องนั้น ๆ ขณะนั้นของตน ทำให้เขาคลายความคาดหวังนำไปสู่ภาวะใจที่โล่งโปร่ง สงบและสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเองในที่สุด สามารถแสวงหาแนวทางสันติต่อกิเลส ต่อความทุกข์นั้นได้โดยอาศัยธรรมโอสถ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง และยังเป็นผู้ที่มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

3) ด้านธรรมาภิบาล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 หน้า 71 -77) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งได้รับการกระจายอำนาจ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดหลักการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และเพื่อให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแนวทางประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยให้ความหมายหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัดระดับองค์กรสรุปได้ดังนี้

1) **หลักนิติธรรม** หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในองค์กรเป็นข้อตกลงร่วมกันและการบังคับใช้ กฎ ระเบียบและข้อบังคับดังกล่าวต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกฝ่ายในองค์กร กฎ ระเบียบและข้อบังคับเหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งสร้างภาพเอื้อต่อการควบคุมและพัฒนาสังคมด้วย

แนวทางการดำเนินการตามหลักนิติธรรม

- ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กร เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิเสรีภาพ บทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร รวมทั้งขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบประชาธิปไตย

- พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัดหลักนิติธรรม

- กฎ ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีลงโทษคนไม่ดีและมีการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับ และระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

- องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่มีความเป็นธรรม มีความประพฤติสุจริต ปราศจากคอร์รัปชัน นอกจากนี้ขนาดองค์กรอัตรากำลังคน งบประมาณลดลง

- สภาพสังคมในองค์กร มีข้อร้องเรียน คดีความเป็นการฟ้องร้องรวมทั้งสถิติการทำผิดกฎต่าง ๆ ลดลง คนในองค์กรตระหนักในสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพของตนเอง รู้และเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ และมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็นในกรณีต่าง ๆ

2) **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ เป็นพลเมืองดี คือ ปฏิบัติตามฆราวาสธรรมได้แก่ 1) สัจจะ คือ การรักษาความสัตย์ 2) ทมะ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง 3) ขันติ คือ การอดทน อดกลั้นและอดออม 4) จาคะ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต

แนวทางการดำเนินงานตามหลักคุณธรรม

- สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนในและนอกระบบการศึกษาอย่างจริงจัง

- รมรณรงค์ใช้หลักคุณธรรม อย่างกว้างขวางจริงจังโดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชา

- รมรณรงค์ให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ถูกรังแกโดยผู้มีอำนาจเหนือกว่า รวมถึงการยอมรับ เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมหรือกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ

- องค์กรระดับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้วยสื่อประเภท ต่าง ๆ

- ทุกหน่วยงานของภาครัฐควรมีหลักจริยธรรมของตนเอง หรือจริยธรรมแต่ละสาขาวิชาอย่างเปิดเผย

ตัวชี้วัดหลักคุณธรรม

- การร้องเรียน หรือร้องทุกข์การดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง

- คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- องค์กรมีเสถียรภาพอยู่อย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบ

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในองค์กรโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของคนในองค์กรให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น บุคลากรในองค์กรรู้ขั้นตอน วิธีการทำงานที่จะติดต่อกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใส การตัดสินใจ การบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เช่น มีการกระจายข่าวรายวัน หรือรายสัปดาห์ ให้สมาชิกได้รับทราบความเคลื่อนไหวขององค์กร

แนวทางในการสร้างความโปร่งใสในองค์กร

- สำรวจความเห็นชอบของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องความโปร่งใสที่ต้องการของบุคลากร

- บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. 2539

- ปรับปรุงระบบเอกสารระบบสารสนเทศให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน และการสืบค้นของประชาชน

- จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการให้บริการของส่วนราชการที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการติดต่อของประชาชน

- มีระบบประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- สร้างทัศนคติที่ดีการให้บริการข้อมูลข่าวสารและตอบข้อสงสัยของประชาชน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส

- สำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ

- จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน และการถูกสอบสวนลดลง

- เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ

- องค์กรมีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน

4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลในองค์กรทุกระดับเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วม

- องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนพร้อมทั้งออกกฎระเบียบ ข้อบังคับกับบุคคลในองค์กรถือปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนากลไก ระบบการทำงานและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

- กระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่บุคลากรตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารภารกิจตามบทบาทหน้าที่ตรงตามความต้องการ
- รณรงค์และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- จัดทำคู่มือแนวทางการมีส่วนร่วมในงานโครงการต่าง ๆ รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชน ซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมมีคุณค่ามากขึ้น
- แสดงผลลัพธ์จากการเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนได้รับทราบ พร้อมทั้งมีรางวัลตอบแทนแก่เจ้าของความคิดที่นำไปสู่การปฏิบัตินั้น
- สร้างหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานขององค์กร

ตัวชี้วัดหลักความมีส่วนร่วม

- ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ
- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ
- จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นจากบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง ประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วม

5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องตามกฎ ระเบียบขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึก ต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศชาติ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวม เป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียหาย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริง การประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้ พร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณชน

แนวทางการดำเนินตามหลักความรับผิดชอบ

- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการยกย่อง และส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- สร้างความรับผิดชอบของตนเองโดยใช้การมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบและการประเมินที่น่าเชื่อถือ
- ส่งเสริมผู้มีความสามารถ โดยการให้รางวัลและลงโทษที่เหมาะสมทั้งการจูงใจ ด้วยค่าตอบแทนและอื่น ๆ

ตัวชี้วัดเรื่องความรับผิดชอบ

- ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง
- ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งจำนวนความ

ผิดพลาดที่ได้จากการปฏิบัติงานและจำนวนการเรียกร้องหรือกล่าวหาที่ได้รับ

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

แนวทางการดำเนินตามหลักความคุ้มค่า

- ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ
- ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียวเพื่อให้สะดวก
- ปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

- กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่และเป้าหมายที่ชัดเจน

- สร้างระบบความคุ้มกันและรายงานการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่าต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อตรวจสอบ

- นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน

- เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความ

คุ้มค่า

- รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร

- ให้ความสำคัญกับระบบการติดตามประเมินผลและควรประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทราบเป็นระยะ

- ให้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน (RBM) และใช้การจัดสรรงบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณในโครงการ

- จัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับหลักความคุ้มค่า
- ให้รางวัลหน่วยงานกลุ่มบุคลากรที่ดำเนินการด้วยวิธีดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดหลักความคุ้มค่า

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ธรรมชาติของ หมาย ถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่ดี ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและรวมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่องค์กร

4) ด้านความยุติธรรม

สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 48) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรม ย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่องประกันได้ว่า จะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบเทียบกัน แต่ละคนอาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว

สองปีต่อมา ปรีดี อธิพิงศ์ (2552, หน้า 10) ได้รวบรวมและให้ความหมายของความยุติธรรมว่า หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับตนเอง และผู้อื่นในองค์กร กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าว และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์กรอย่างเท่าเทียม

จากนั้น กรมวิชาการ อ้างถึงใน พระสมุห์อนันต์ อานนโท ฐุจินดา (2554, หน้า 37) ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง การตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ โดยใช้เหตุผล มีหลักฐานชัดเจน และปราศจากความลำเอียง การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ไม่ตกอยู่ในอคติ

ปีต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

นอกจากนี้ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 61 - 62) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเห็นความคิดของตนเป็นใหญ่ ปราศจากอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตา กรุณา ทั้งทางกาย วาจา และใจ เมื่อผู้บริหารมีความยุติธรรมแล้ว ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวาย

เบิร์ก (Beugre, 1996, p.13) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงตรงและความเสมอภาคในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นที่ที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนกันทางด้านสังคมหรือเศรษฐกิจ และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5) ด้านความซื่อสัตย์

พระภิกษุวิสุทฐิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล) (2549, หน้า 48) ได้กล่าวถึงความซื่อสัตย์ คือ ความซื่อตรง ความถูกต้อง ความจริงแท้ มี 3 ประการ คือ

- 1) ความซื่อตรงต่อตนเอง
- 2) ความซื่อตรงต่อบุคคลอื่นต่อสังคมและประเทศชาติ
- 3) ความซื่อตรงต่อกิจการงานอาชีพหรือหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ปีต่อมา กนก จันทร์ขจร อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 46) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมประจำมนุษย์ในทุกโอกาส ทุกสถานที่ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นคนประพฤติปฏิบัติชอบ คนจะได้ชื่อว่ามี ความซื่อสัตย์ต้องมีความจริง 5 ประการคือ

- 1) จริงต่อการทำงาน หมายถึง ทำอะไรทำจริง มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนรวมได้จริง ๆ
- 2) จริงต่อหน้าที่ ทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานให้ดีที่สุด ไม่เลินเล่อ ไม่หละหลวม ไม่หลีกเลียงบิดพลิ้ว เอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี
- 3) จริงต่อเวลา คือ การพูดจริงไม่กลับกลอก รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด พูดจริงทำจริงตามที่พูด
- 4) จริงต่อบุคคล คือ ความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้อง จริงใจต่อมิตรและเพื่อนร่วมงาน จริงใจต่อเจ้านายของตน จริงใจต่อผู้มีพระคุณ
- 5) จริงใจต่อความดี มุ่งประพฤติปฏิบัติต่อความดีจนติดเป็นนิสัย เป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณธรรม คือ หิริโอตตัปปะ

ในปีเดียวกัน เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550, หน้า 28) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อเวลาเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึงการรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริง เพื่อทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม

ตัวอย่าง

- 1) ชื่อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย
- 2) ไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง
- 3) ไม่ให้ร้ายผู้อื่น
- 4) กล้าที่จะรับความจริง
- 5) ประกอบสัมมนาอาชีพ

ในขณะเดียวกัน กรมวิชาการ อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 46) รายงานว่า ความซื่อสัตย์เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตรงตามความจริงและความถูกต้องดีงาม เช่น ตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ ตรงต่อคำมั่นสัญญา เป็นต้น สังคมที่ผู้คนมีความซื่อสัตย์ต่อกันเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลที่ทำงานตามระบบ คือทุกชิ้นส่วนทำงานตามหน้าที่ และได้รับการบำรุงรักษาที่ควรจะเป็น ถ้ามีสิ่งแปลกปลอมหรือมีชิ้นส่วนใดผิดปกติแม้แต่นิดเดียว ระบบทั้งหมดจะขัดข้อง ความซื่อสัตย์มีอยู่ 2 ลักษณะ คือซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นหรือสังคม

ปีต่อมา พระมหากษัตริย์พล ดอนตะโก (2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยสุจริต

นอกจากนี้ สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, และศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2552, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงการยึดมั่นกับความจริง ความถูกต้องดีงาม ทั้งกาย วาจา และใจ การจริงใจ ละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติปฏิบัติบิดเบือนความจริง รวมทั้งการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560, หน้า 38) กล่าวโดยสรุปว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา ตามความเป็นจริง ทั้งทางกาย วาจา ใจ โดยมีเจตนาที่บริสุทธิ์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อประเทศชาติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช่เล่น์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง

6) ด้านการบังคับตนเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546, หน้า 8) กล่าวถึงหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขั้นสูง ในข้อที่ 8 ว่า ในการบังคับตนเองนั้นคือ การมีสัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบ หมายถึง การมีจิตแน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่จะมากระทบเพื่อก่อให้เกิดความทุกข์แก่ตน จนสามารถเข้าสู่ภาวะหลุดพ้นเป็นอิสระและไกลจากกิเลสอันเป็นเหตุผลให้เศร้าหมองได้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (มูลนิธิธารน้ำใจ, 2550, หน้า 123) พระราชทานคุณธรรม 4 ประการ แก่ข้าราชการและประชาชน ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง มีข้อความในประการที่ 2 ว่าการรู้จักข่มใจตัวเอง เป็นการฝึกใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัจ ความดี โดยคุณธรรมนี้ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

นอกจากนี้ สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550, หน้า 40) กล่าวว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึง การข่มใจตนเอง นั่นก็คือ ขันติโสรัจจะ ซึ่งเป็นหลักธรรมทำให้บุคคลเป็นคนสง่างาม (ธรรมอันทำให้งาม) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1) ขันติ คือ ความอดทน มีลักษณะ 2 ประการ คือ อดใจทนได้ต่อกำลังแห่งความโกรธแค้น ไม่แสดงอาการทางกาย วาจา ที่ไม่น่ารักรออกมาให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่นและอดใจทนต่อความยากลำบากตรากตรำหรือความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน

2) โสรจจะ ความสงบเสงี่ยม ทำจิตใจให้แช่มชื่น ไม่ขุ่นหมอง

ซึ่งหลักธรรมนี้มีความจำเป็นสำหรับนักบริหาร และพยายามปลูกสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดพลังคุณงามความดี สามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบังคับตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมความคิด จิตใจ อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ด้วยการใช้เหตุผล สติปัญญา ด้วยจิตใจที่มั่นคง วินิจฉัยประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผลดีผลเสียทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเลือกสิ่งที่ดีที่สุด เกิดผลเสีย น้อยที่สุด โดยเอาชนะความต้องการของตนเอง ก้าวข้ามความเขี้ยววนในขณะนั้นได้

7) ด้านความมีเหตุผล

ดุจเดือน พันธุมานาวิน และ ดวงเดือน พันธุมานาวิน (2550, หน้า 6) ได้อธิบาย ความมีเหตุผล หมายถึง การที่บุคคลได้พิจารณาอย่างรอบคอบด้วยวิธีต่าง ๆ ในการที่จะยอมเชื่อถือข้อสันเทศใดเป็นความจริงเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่จะนำไปสู่ความพอเพียง

ณัฐพงษ์ ทองภักดี (2550, หน้า 7) ได้อธิบายว่า ความมีเหตุผล หมายถึง มีความรอบคอบในการใช้จ่าย ไม่ใช่จ่ายเกินอัตรภาพ ใช้ของอย่างคุ้มค่า ไม่เป็นผู้บริโภคนิยม

สมบัติ กุสุมาวลี (2550, หน้า 5) ได้อธิบายว่า ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจที่จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักประมาณตนและประมาณสถานการณ์ ประการสำคัญคือต้องพิจารณาอย่างมีเหตุมีผล โดยใช้ความเป็นกลาง ที่เที่ยงตรง ปราศจากอคติ เพราะการวิเคราะห์ วิจัยใด ๆ ที่ได้ชื่อว่ามีเหตุมีผลแล้วนั้นสำคัญอย่างยิ่งต้องใช้ความเป็นกลาง ความไม่มี

อคติ แล้วจะสามารถพิจารณาเหตุผลได้รอบด้าน และมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สุด ความมีเหตุมีผล ความเป็นกลาง การปราศจากอคตินั้นเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีคอยถ่วงน้ำหนัก ไม่ให้เอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมถึงความเสี่ยงที่จะมีขึ้น

เสรี พงศ์พิศ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความมีเหตุผล หมายถึง การที่รู้จักคิด มีข้อมูล มีหลักวิชา มีแบบมีแผน มีขั้นมีตอน รู้จักทำจากเล็กไปหาใหญ่ รู้จักใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับความรู้สากลวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความมีเหตุผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข โดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

8) ด้านการเป็นผู้นำ

เฮาส์และมิทเชลล์ (1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 238 - 239) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) คือ ผู้นำที่ให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมเป็นมิตรที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้ความเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

2) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) คือ ผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแสดงความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาที่ทำงานสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจนแก่ผู้ร่วมงาน

3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ร่วมงาน และสรรหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ร่วมงานด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงาน โดยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ร่วมงานในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

ต่อมา สุกนธ์ กาศุยะ (2551, หน้า 15) ได้สรุปว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือหน่วยงานโดยการคัดเลือกหรือแต่งตั้ง ซึ่งมีความสำคัญ มีบทบาทหรืออิทธิพลมากต่อหน่วยงานในการที่จะทำให้สมาชิกในหน่วยงานนั้นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

ต่อมา ฟิเลเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler and Garcia, ออนไลน์, 2552) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม

จากนั้น ชูตินันท์ ฤกษ์อารมณ์ (2554, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ

ชูตินันท์ ฤกษ์อารมณ์ (2554, หน้า 15) ยังได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำว่า เป็นลักษณะของผู้นำในความสามารถที่จะนำกลุ่มทำกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำที่ดีมีศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ทำให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป มีอารมณ์มั่นคง ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศีลธรรมและทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2555, หน้า 126) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี คุณลักษณะของการเป็นผู้นำ (Trait Theories) ว่า โดยพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรจะมีดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง และอื่น ๆ ซึ่งจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่โดดเด่นมากกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยทำให้บุคคลที่ได้กล่าวไปนั้นมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการเป็นผู้นำ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำสามารถกระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

9) ด้านการปกครอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรูปแบบและวิธีการปกครองและการบริหาร 3 ลักษณะ ดังนี้

1) อัตตาทิปไตย ถือตนเป็นใหญ่ คือ ถือเอาตนเอง ฐานะ ศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของตนเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถนและสิ่งทีเนื่องด้วยตนเป็นประมาณ ในฝ่ายกุศล ได้แก่ เว้นชั่วทำดีด้วยเคารพตน

2) โลกทิปไตย ถือโลกเป็นใหญ่ คือ ถือเอาความนิยมของชาวโลกเป็นใหญ่ หนีไหนไปตามเสียงนินทาและสรรเสริญ กระทำการด้วยปรารถจะเอาใจหมู่ชน หาความนิยมหรือหวั่นกลัวเสียงกล่าวว่าเป็นประมาณ ในฝ่ายกุศลได้แก่ เว้นชั่วทำดี ด้วยการเคารพเสียงหมู่ชน

3) ธรรมาทิปไตย ถือธรรมเป็นใหญ่ คือ ถือหลักการ ความจริง ความถูกต้องความดีงาม เหตุผลเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถสิ่งทีได้ศึกษาตรวจสอบตามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นทีรับฟังอย่างกว้างขวางแจ้งชัดและพิจารณาอย่างดีทีที่สุด เต็มขีดแห่งปัญญาจะมองเห็นได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจว่าเป็นไปโดยชอบธรรม และเพื่อความดีงาม เป็นประมาณอย่างสามัญ ได้แก่ ทำการด้วยความเคารพหลักการ กฎ ระเบียบ กติกา

จากลักษณะการบริหารทีกล่าวมานั้น วิธีการบริหารทีดีในทีศนะของพุทธ คือ ธรรมาทิปไตย นั่นเอง

พระมหามงคล สารินทร์, เรือเอก ดร.อภิธิร์ ทรงบัณฑิตย์ และ ดร. สมชาย เทพแสง (2557) ได้กล่าวว่ ธรรมทางด้านการปกครองก็คื ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมที พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ใช้ในการบริหารงาน เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ทีทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ทีจะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม เป็นคุณธรรมทีโบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป ผู้บริหารยังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทีกำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย หลักนั้นได้แก่

1) ทาน คือ การให้ การทีผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบทีได้มาซึ่งวัตถุอันหมายถึงเงิน เวลา กำลังกายของตน และผู้อื่นทีต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะทีเป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ทีทำผิดพลาด ทีพร้อมทีจะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทีปวง (อภัยทาน)

2) ศิล คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากล คัมครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3) ปรিজจาคะ คือ การเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และองค์การ การไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหาร จะสามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

4) อาชวะหะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์การ ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ

5) มัททวะหะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึง กิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6) ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านความพยายาม ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้ง ชั่งใจได้ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์

7) อักโกระหะ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมี เหตุผล ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่น เคืองแห่งจิต และมีวินัจฉัยที่มีเหตุผล

8) อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความ เสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์การ

9) ชันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใน การดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ยั่วยุต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ คือการ ควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

10) อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของ ความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหว ต่อภาระงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปกครอง คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารวางระเบียบ กฎเกณฑ์ในองค์กร เพื่อสร้างความเสมอภาค เป็นธรรมแก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสุข หรือ เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุข

10) ด้านความมีวินัย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2540, หน้า 26) ได้เสนอแนวการบริหารด้านความมีวินัยว่า ในการสร้างวินัยให้ได้ผลด้วยระบบสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการด้วยกัน ซึ่งเป็นการนำองค์รวมมาประสานกันให้เป็นระบบ องค์รวม หมายถึง หากต้องการที่จะฝึกฝนพัฒนามนุษย์หรือการศึกษาต้องใช้องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ทำงานประสานกันไปจึงทำให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ ฉะนั้นสิ่งที่ฝึกฝนจะกลายเป็นชีวิตจริงของผู้ที่ถูกฝึก ดังนั้นหากต้องการฝึกปฏิบัติอะไรสักอย่างหนึ่ง ต้องพิจารณาองค์รวมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านพฤติกรรม หากผู้ที่ถูกฝึกมีพฤติกรรมที่ดีด้วยความเคยชินถือว่าเป็นสิ่งที่ดี

ด้านที่ 2 มีความรัก ทำให้เกิดความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง พร้อมทั้งศรัทธาและความสุข (จิตใจ)

ด้านที่ 3 กัลยาณมิตร รู้เหตุผล สามารถบอกได้ว่าทำอย่างนั้นแล้วมีผลอย่างไร ทำให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ (ปัญญา)

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ความมีวินัย เป็นความสามารถในการควบคุมตนเองให้กระทำการและปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของสถานศึกษา

ในปีต่อมา กรมการศาสนา (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ระเบียบวินัย คือ ข้อกำหนด กฎหมาย กฎเกณฑ์ กติกา ข้อบังคับที่มีไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของคนในสังคมเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขเรียบร้อย

ต่อมา รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, หน้า 60) กล่าวว่า ระเบียบวินัย คือ แบบแผนการควบคุม บังคับของบุคคลให้เป็นไปตามความประสงค์ของสังคม เพื่อให้บุคคลมีคุณสมบัติที่ดีงาม แสดงออกมาได้ทั้งอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกภายในจิตใจที่ได้รับการอบรม ปลูกฝัง ซึมซับของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำ ซึ่งความมีวินัยนั้นจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและเคารพกติกาของสังคม มีความตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อตนเองและสังคม

จากนั้น ชลลดา สอนศิริ (2559, หน้า 13) ได้สรุปว่าวินัย คือ ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และกติกาต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและใช้ควบคุมความประพฤติของคนในสังคม เพื่อความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความ

ปลอดภัย หากไม่ปฏิบัติตามอาจเกิดความเสียหายหรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเหตุให้เกิดความผิดและลงโทษในที่สุด

นอกจากนี้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560, หน้า 20) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตัวอย่างพฤติกรรมคือปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว ห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความมีวินัย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ ยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม

11) ด้านความรับผิดชอบ

เกรียงศักดิ์ เวียงแก้ว (2550, หน้า 27) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ พฤติกรรมหลัก คือ ความมุ่งมั่นในผลงาน ใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ คือ มีวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา ให้เวลาคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ วางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ปฏิบัติงานตามแบบได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกด้านปฏิบัติภารกิจได้ครบตามความสามารถ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ในขณะเดียวกัน สิทธิศักดิ์ ชูหนาแก้ว (2550, หน้า 41) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และในส่วนของความรู้สึกรับผิดชอบ นั่นก็คืออำนาจชนิดหนึ่งในจิตใจของบุคคล ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของตนเองได้ บุคคลบางคนเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการใด ตรงกันข้ามกับทำนองคลองธรรม หรือหลักปฏิบัติขององค์การของตน หรือมีโอกาสโง่งอยากโง่ง แต่ไม่โง่งบุคคลผู้นั้น คือ ผู้ที่เรียกได้ว่า มีความรับผิดชอบ ซึ่งเมื่อสรุปแล้วแบ่งเป็น 3 ข้อ คือ

- 1) ผู้มีอำนาจหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบควบคู่กันไป งานขององค์กรจึงจะประสบผลดี
- 2) ความรู้สึกรับผิดชอบไม่อาจสร้างขึ้นได้ด้วยเงิน หรือสิ่งจูงใจเพราะความรู้สึกรับผิดชอบเป็นความรู้สึกทางจิตใจ
- 3) ความรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือ และความมั่นใจในการกระทำต่าง ๆ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร แต่ความรับผิดชอบมีขอบเขตจำกัด บุคคลหนึ่งอาจรับผิดชอบได้ไม่ทุกเรื่อง

โสภานุภรณ์ อักขราศิวะโรจน์ (2555, หน้า 58) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า รู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับในการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความผิดให้ผู้อื่น คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดจากการกระทำหรือคำพูดของตน และพร้อมที่จะปรับปรุงการกระทำให้ดีขึ้น

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปถึงความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลที่แสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

พันยศ เงินวิวัฒนะ (2560, หน้า 10) ได้กล่าวสรุปถึงความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียน และการเป็นอยู่ของตนเอง และ ผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้นด้วย

ต่อมา เบอ์นาร์ด (Benard, 1962, p.102) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ในสิ่งอันควรหรือมิได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อพลาด และเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจกับปัญหา และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

หน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาและค้นคว้าไว้ดังนี้

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์ชุมชน เป็นงานสนับสนุนงานวิชาการทั้งสิ้น หน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานวิชาการให้มีความชัดเจนและมีความแข็งแกร่งเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงภารกิจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพของผลผลิต ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ศิริพร พาทราย (2552, หน้า 13) ได้สรุปการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่สำคัญมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมตามหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรเป็นหัวใจและงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมทุกชนิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งการวัดผลประเมินด้วย ซึ่งความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดประสบการณ์ทุกชนิดภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนมีความประพฤติดีมีลักษณะนิสัยที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในปีเดียวกัน สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ในปีต่อมา นภาดา ผูกสุวรรณ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดีมีลักษณะนิสัยที่ดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 30) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารในด้านวิชาการ โดยเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ในการศึกษาคั้งนี้แบ่งขอบข่ายออกเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ

สถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ฉะนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกี่ยวหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

อีกสี่ปีต่อมา รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกี่ยวหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ

อีกสามปีต่อมา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

จรุณี แก้วเอียน (2556, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการจัดการศึกษาอยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งงานวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องทำ ส่วนการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

มูนา จารง (2560, หน้า 37) ได้สรุปถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอันดับแรก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การบริหารวิชาการมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มูนา จารง (2560, หน้า 36) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางได้กำหนดไว้

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 การบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ของสถานศึกษา

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรถือเป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอน หากหลักสูตรไม่มีความหมายชัดเจนระบบการจัดการเรียนการสอนก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดความล่าช้า ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูอาจารย์ได้ร่วมมือกัน เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

อีกหนึ่งปีต่อมา รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษา โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

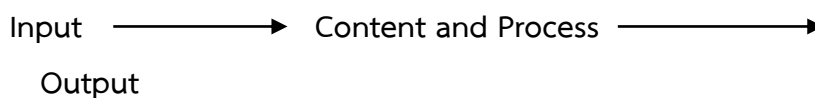
นอกจากนี้ กู๊ด (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ 2553, หน้า 40 อ้างอิงจาก Good, 1973, pp. 157-159) ได้ให้ความเห็นว่าหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของการสอน วัตถุประสงค์ วิธีการสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนขึ้นใหม่

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร มีการปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม อีกทั้งมีแนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล โดยผู้บริหารได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรว่าหลักสูตรเป็นระบบ (Curriculum as a system) เป็นกระบวนการโดยการส่งวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการแล้วจึงได้ผลผลิตที่สมบูรณ์



ในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนนั้น พิจารณาในแง่ของระบบ จากองค์ประกอบทั้ง 3 ควบคู่กันไป ทั้งตัวป้อน เข้าไปสู่กระบวนการ และผลผลิตที่ออกมาว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อน เป็นแนวคิดในการเข้าใจหลักสูตรเชิงระบบ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 : องค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลักสูตร

ที่มา : นิตยา เปลื้องนุช 2554, หน้า 8

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรจะประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชา 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินผล

1.3 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร เพราะเป็นการนำอุดมการณ์ จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่กลั่นกรองอย่างดีแล้วไปสู่ผู้เรียน ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ มีความสำคัญยิ่งกว่าขั้นตอนใด ๆ ทั้งหมด เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตร ถึงแม้หลักสูตรจะสร้างไว้ดีเพียงใดก็ตาม ยังไม่สามารถจะกล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าหากว่าการนำหลักสูตรไปใช้ดำเนินไปอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่ดีเพียงพอ ความล้มเหลวของหลักสูตรก็จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะฉะนั้นการนำหลักสูตรไปใช้ จึงมีความสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องในการนำหลักสูตรไปใช้จะต้องทำความเข้าใจกับวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมายทุกประการ

ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ความหมายของคำว่า การนำหลักสูตรไปใช้ มีแตกต่างกันออกไป มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

โบแชมป์ (Beauchamp, 1975, p. 164 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553, หน้า 262) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำ หลักสูตรไปปฏิบัติ โดยกระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัด สภาพสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนให้ครูได้มีพัฒนาการเรียนการสอน

ในปีเดียวกัน บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 263) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย นับแต่การเตรียมบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

นอกจากนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2553, หน้า 102) ได้ให้ความเห็นถึงการนำหลักสูตรไปใช้ว่า เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เป็นการนำเอาการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังไปสู่ความจริง กล่าวให้เข้าใจง่ายคือ กิจกรรมหลักสูตรคือ กิจกรรมการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ ตามที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นับแต่การเตรียมบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

หน้าที่ของผู้บริหารและผู้สอนในการใช้หลักสูตร

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมีหลายกลุ่ม แต่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและจะส่งผลต่อการจะทำให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรหรือไม่ มี 2 กลุ่ม คือผู้บริหารและผู้สอน หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตรมีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
2. ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่าง สามารถควบคุม ดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
5. ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตร สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

โดยสรุปผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะต้องให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะการพัฒนาจิตวิญญาณและคุณธรรม จริยธรรม วิธีการสอนใหม่ ๆ ควรจะมีการสำรวจ ครูควรจะเป็นบุคคลที่สร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงความสมดุลในรูปแบบหรือวิธีการสอนควรมีการผสมผสานระหว่างผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง การประเมิน การศึกษาการประเมินจะต้องขนานอย่างใกล้ชิดกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของหลักสูตร และครอบคลุมจุดประสงค์ทางด้านจิตวิญญาณและคุณธรรมจริยธรรม หากไม่เช่นนั้นหลักสูตรจะต้องมีการทบทวนประสบการณ์การสอนที่น่าเสนอ วิธีการสอน และประเภทการประเมินที่ใช้

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนดำเนินการโดยครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทิรา บุญยาทร (2542, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอน คือกระบวนการในการจัดมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม ทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การที่จะพัฒนาผู้เรียนมีลักษณะดังกล่าว ผู้สอนจะต้องมีจุดมุ่งหมายของการสอน มีวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและลักษณะของผู้เรียน มีจิตวิทยาเพื่อจะเข้าใจลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน รู้จักใช้สื่ออุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่สอน ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนได้อย่างถูกต้อง

อีกสองปีต่อมา อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ (2544, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรม ประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านี้ด้วยตัวเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุปเพื่อสร้างนิยามความหมายและผลิตองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล

อีกสองปีต่อมา อีระ รุณเจริญ (2546, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียน การสอนไว้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อม ทางการเรียนรู้และรวมถึงสร้างค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์

มูนา จารง (2560, หน้า 49) ได้สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน 2551 โดยการจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา เด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพค่านิยม มีการใช้สื่อการเรียน การสอนและการเรียนรู้จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเป็นอยู่ของ นักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ให้สามารถเรียน ร่วมได้อย่างมีความสุข

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 46) สรุปว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดให้ผู้สอนได้สอนตรงตามวิชาเอก และความ ถนัด จัดกิจกรรมประสบการณ์ที่หลากหลายมีความหมายกับผู้เรียนให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่ง เหล่านี้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และที่สำคัญการจัดการระบบการเรียนการสอนต้อง คำนึงถึงตัวบุคคลด้วย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษามี การจัดทำประมวลผลการสอน การจัดทำแผนการเรียนการสอน การจัดทำรายสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อ ผู้เรียน โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความ คิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน

2.2 หลักการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20) ได้กล่าวถึง หลักในการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 มีรายละเอียดในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการ พัฒนาลักษณะนิสัย

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแล้วจึง พิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรทั้งผู้สอนและผู้เรียน ควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการ จัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ทำงานทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการวัดผลประเมินผล

3.1 ความหมายการวัดผลและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสนใจและจัดดำเนินการภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

รุจิ ภูสาระ (2551, หน้า 146) กล่าวว่า Assessment หมายถึง การพิจารณาพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้เรียน หรือกลุ่มของผู้เรียน การพิจารณาดังกล่าว ครุ่นมาใช้ตัดสินการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน อันเนื่องมาจากการสอนของครู และเพื่อนำมาใช้พิจารณาขยายผลการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ Measurement เป็นส่วนหนึ่งของ Assessment ที่เป็นการวัดเชิงปริมาณเกี่ยวกับความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการที่สามารถวัดในเชิงปริมาณได้ ดังนั้น ความหมายของ Assessment จึงกว้างกว่า Measurement เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงภายในตัวผู้เรียนซึ่งไม่อาจใช้ Measurement วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายของ Assessment จึงสามารถวัดผู้เรียนตามธรรมชาติในด้านข้อมูลเชิงคุณภาพได้ เช่น ความสามารถทางคณิตศาสตร์ สามารถวัดได้โดย Measurement (การให้คะแนน) แต่ทักษะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นมักจะวัดในเชิงคุณภาพ (การวิจารณ์) ซึ่งเรียกว่าเป็น Assessment การประเมินผล (Evaluation) เป็นการรวบรวมผลจาก Assessment แต่มีการเพิ่มเติมการตัดสินเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการในตัวเด็ก จากเหตุผลนี้ Assessment จึงเป็นการกระทำก่อนที่จะมีการประเมินผล ดังนั้นการประเมินผลจึงมุ่งที่จะตัดสินเกี่ยวกับธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน นอกจากนั้น ยังสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรได้ถ้าจำเป็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างการวัดผล (Assessment) และการประเมินผล (Evaluation)

พิชญ พงศ์ศรี (2551, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึงการกำหนดค่าเป็นตัวเลขหรือเป็นสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดให้ ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือการใช้เครื่องมือทาง

วิทยาศาสตร์ เช่น ตลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายให้ออกเป็นตัวเลข

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 173) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้อาจมาจากการวัดมาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม ส่วนการวัดผล คือ การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือ นั้น ๆ ที่เรียกว่า ข้อมูล

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 77 - 78) ได้ให้ความหมายของการวัดการประเมินผลไว้ดังนี้ การวัดผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือข้อมูลอย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยใช้เครื่องมือใด ๆ อาทิ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น ตัวอย่างจากผลการวัด เช่น

กะทิ ได้คะแนนสอบวิชาภาษาไทย 25 คะแนน

ธนา ได้คะแนนการทำโครงงาน 30 คะแนน

การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการตัดสินตีค่าเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยเทียบเกณฑ์ที่กำหนด

กะทิ ได้คะแนนสอบวิชาภาษาไทย 25 คะแนน ผลประเมินอยู่ในระดับดี

ธนา ได้คะแนนการทำโครงงาน 30 คะแนน ผลประเมินอยู่ในระดับดีมาก

ดังนั้น การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อสะท้อนประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา ซึ่งการวัดผลเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์เนื่องกับการประเมินผล กล่าวคือ การวัดผลจะต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้วัดพฤติกรรมหรือสิ่งใด ๆ ที่ต้องการวัด ทำให้ได้ผลการวัดซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อประเมินผลโดยตัดสินว่าผ่านหรือไม่ผ่าน หรือจัดอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์การประเมิน

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 56) สรุปว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่นำผลการเรียนการสอนมาพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการวัดผลและประเมินผลนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการ

วัดผลประเมินผล มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม อีกทั้งสถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เพื่อใช้ในการประเมินผลการสอนของครูผู้สอนและเพื่อเป็นการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องทางด้าน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการวัดผลประเมินผล

3.2 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ 2552, หน้า 18)

3.2.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

- 1) ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- 2) พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
- 3) ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 4) เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ
- 5) ประกาศใช้ระเบียบ
- 6) ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2.2 ภารกิจวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

- 1) ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)
- 2) ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน
- 3) ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา
- 4) เลือกรูปแบบการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
- 5) ช่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ
- 6) การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน

7) จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชา มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง "1" ให้เรียนซ้ำชั้น

8) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

3.2.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

1) เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผล และประเมินผล

4) พัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

3.3 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 167-168) ได้กล่าวถึง ผู้บริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในเรื่อง
 - ก. ประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผล
 - ข. ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง
 - ค. มาตรฐานในการสอบวัดผล
 - ง. การเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องโรเนียว ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
3. พยายามส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผล ข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลการสอบ
4. การจัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและการคุมสอบ
5. ควรมีการประเมินผลการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป หรือเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นกระบวนการที่ให้คุณใช้พัฒนาคุณภาพของนักเรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งยังทำให้ครู อาจารย์ ทราบว่าผลการ

สอนของตนเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพราะเป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนเกิดความสนใจและเข้าใจในบทเรียนมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายสื่อการเรียนการสอน ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนว่า การจัดเอกสารวัสดุสิ่งพิมพ์หรือเอกสารคู่มือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ หนังสือ อ่างอิง สื่อการเรียนรู้ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อสารดาวเทียม โทรทัศน์หรือวิทยุ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยสอน และสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งรวมถึงวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

อีกห้าปีต่อมา น้ำทิพย์ วิภาวิน (2550, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความหมายของสื่อการเรียนการสอนว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลสารสนเทศ โดยใช้คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ในการแปลง ข้อมูล จัดเก็บ ประมวลผล ส่งต่อและสืบค้นข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา

อีกสองปีต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32) กำหนดการจัดการเกี่ยวกับ สื่อการเรียนรู้เนื่องจาก เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน สถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมิน คุณภาพสื่อการเรียน

เรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความ สอดคล้องกับ หลักสูตร วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัด ประสบการณ์ให้ ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อ ศีลธรรม มีการใช้ ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบที่นำเสนอที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ นำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ นับเป็นทรัพยากร สำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สื่อมีหลากหลายประเภททั้งที่เป็น บุคคล สัตว์ สิ่งของ ทั้งที่ มีอยู่ในธรรมชาติและที่ประดิษฐ์ขึ้น

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 66) สรุปว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของ การเรียนการสอนที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือและตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียน การสอน มีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของผู้สอนไปสู่ตัวผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว เป็นผลให้ ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นัก การศึกษาเรียกสื่อด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอน สื่อทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อ การศึกษา สื่อการเรียนการสอน ฯลฯ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งการ เรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งใน สถานศึกษาและชุมชน มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการ เรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ อีกทั้งสถานศึกษามี การสนับสนุนให้ครูศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องทางด้าน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

5.1 ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ เหมาะสมแก่ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายการวิจัย ในชั้นเรียนดังนี้

พิชิต ฤทธิจรูญ (2545, หน้า 245) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือการที่ครูได้แสดง วิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อผู้เรียน

ปีต่อมา สุวิมล ว่องวานิช (2546, หน้า 163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อน ร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

จากนั้น ไมตรี บุญทศ (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ เป็นการวิจัยที่ครูได้ปฏิบัติในชั้นเรียนกับนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน นำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม พระราชบัญญัติ

ต่อมา สุพรรณนิภา สีอาด (2554, หน้า 26) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สามารถใช้กระบวนการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับ ความถนัด ความเข้าใจ และความต้องการของผู้เรียนโดยให้ผู้สอนนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสาน หรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้โดยมีขั้นตอน การปฏิบัติตาม หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาหรือการพัฒนา
2. วางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนา
3. จัดกิจกรรมแก้ปัญหาหรือการพัฒนา
4. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการแก้ไขหรือพัฒนา

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่ครูจัดทำเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากับกลุ่มผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบ ให้ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนด้วย

5.2 แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารด้านการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 44) กระบวนการบริหารงานวิชาการ การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพของการศึกษาได้ เนื่องจากงานวิจัยเป็นกระบวนการ ในการแสวงหาความจริงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบที่วงการวิชาชีพชั้นสูงใช้ในการพัฒนา ความก้าวหน้าของวิชาชีพของกลุ่มตน การวิจัยระดับสถานศึกษา จึงเป็นการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการ

แสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การแสวงหาสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหาร การวิจัยและพัฒนาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การกระตุ้นความสนใจหรือการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความตื่นตัวที่จะเริ่มทำ

2. มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการวิจัยโดยการจัดหาหนังสือและเอกสาร ต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ศึกษา หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพร้อมทั้งเชิญวิทยากรมาฝึกการวิจัยหรือการ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่เปิดการอบรม

3. ประชุมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาในด้านวิชาการและร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อให้การมองเห็นปัญหาชัดเจน จากนั้นช่วยกันแสวงหาวิธีการ แก้ปัญหา

4. การกำกับดูแลและส่งเสริมให้ดำเนินการแก้ปัญหาในลักษณะของงานวิจัยโดยการ อำนวยความสะดวก หรือให้ความช่วยเหลืองานวิจัย

5. การสนับสนุนให้มีการแสดงงานวิจัยของสถานศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานนี้เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป ในมาตรา 30 ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่าง เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ทำ การวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาต้องอำนวยความสะดวก กำกับดูแล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

6.1 ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งและทุกระดับจะต้อง ดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 10) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้รับบริการทางการศึกษา คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และรัฐ ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ นั้นจะทำให้ ผลผลิตของการศึกษามีคุณภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์

อีกสองปีต่อมา ศิริรัตน์ ทิวะศิริ (2544, หน้า 36) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามที่เพื่อให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนมีแนวทางจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักการ

นโยบายและจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐและ โรงเรียน ได้ปฏิบัติตามแนวทางอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของผู้เรียน

ในปีต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้ง ผู้รับบริการ โดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่าการทำงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 63) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดย หน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

จึงสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการยกมาตรฐานของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุข

6.2 บทบาทของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545, หน้า 3) ได้กำหนดให้โรงเรียนจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งการประเมินคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกในหมวด 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และเพื่อให้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 37) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

4. ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6. ประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วางแผนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดทำกรประกันคุณภาพภายใน

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพ ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้ทุกสถานศึกษา ต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษา ทำความเข้าใจถึงเรื่องของการประกันคุณภาพ หลักการและกระบวนการของการประกันคุณภาพ และแนวการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การประกันคุณภาพสามารถเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

7. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

7.1 ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการศึกษา การจัดการเรียนการสอนจึง

เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพนั้นๆ ผู้บริหารและครูอาจารย์จำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง สิ่งที่จะช่วยพัฒนาให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ในขณะเดียวกัน อัญชลี โปธิทอง (2545, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร การนิเทศไม่ใช่งานที่จะคอยจับผิดในการสอน ของครู อาจารย์ แต่หากเป็นงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทุกฝ่ายในการดำเนินการสร้างแนะนำ และปรับปรุงคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ปีต่อมา พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 588) ได้ให้ความหมายคำว่านิเทศ หมายถึง การชี้แจงหรือแสดง ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า "Supervise" และการนิเทศ "Supervision" เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลควบคุม หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน

จากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการสอนนักเรียน ดังนั้น การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษาในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาให้รู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงาม ทางวิชาชีพชั้นสูง (Professional Growth) ช่วยในการพัฒนาครูช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงการสอนและช่วยปรับปรุงการประเมินการสอน

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 107) กล่าวถึงการนิเทศว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร/ผู้นิเทศกับครูเพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 60) สรุปว่า การนิเทศ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้ที่ได้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและหลักสูตร มุ่งสู่การปรับปรุง ประสิทธิภาพการสอนของครูให้มีความรู้ ความสามารถ นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถทำงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญ และกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการ

สอน และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมาย คือ ผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดังจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สรุปการนิเทศในสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนครูและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

7.2 บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยพัฒนางานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอน การนิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ(2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังนี้

- จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวทางการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” ซึ่งอาจจำแนกเป็นงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สกาวรัตน์ นิลเพชรพลอย (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 162 คน รวมทั้งสิ้น 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี โดยรวมโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี มีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาธวรรย์ อิงแอบ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2,570 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9728 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ Dependent Samples t-test, Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรมในด้านการครองงาน ครองคน และครองตน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรมในด้าน

การครองงาน ครองคน และครองตน 2) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง และที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทั้งโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงในทุกด้าน 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงตามทัศนะของครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาให้มากขึ้น และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ด้านการครองคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ แนะนำสิ่งทีถูกต้อง เมื่อครูปฏิบัติงานผิดพลาด ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ยินดีกับความสำเร็จของครูอย่างจริงใจ ให้ความเคารพนับถือต่อผู้อาวุโสกว่า ตลอดจนให้เกียรติผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ด้านการครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความศรัทธาในวิชาชีพ เป็นนักคิดมองการณ์ไกล ยึดมั่นแน่วแน่ใส่ใจให้กำลังใจครูในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รักษาราชการแทนในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ กำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เนื้อหา และการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้านได้แก่ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 8) ด้านการเป็นผู้นำ 9) ด้านการปกครอง 10) และ 11) ด้านความรับผิดชอบ ในส่วนของ จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

กมลวรรณ ปานเมือง (2562) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัด ชุมพร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กใน จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 159 คน ใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster) โดยใช้โรงเรียนเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (t-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัด ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผลประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นิษฐวดี จิรโรจนัญญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 2) งานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ งาน วิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 หน่วยวิเคราะห์ ข้อมูลคือ สถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 จำนวน 1,780 แห่ง โดยการเปิดตารางเครซี มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 1,902 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหาร ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) งานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา และด้านวิชาการที่ให้แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หรือหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 ได้แก่ 3.1 ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 3.2 ด้านการวางแผนการศึกษา 3.3 ด้านการบริหารด้านวิชาการ และ 3.4 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเตอร์สัน (Peterson, 1986, p. 87) ได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมที่ชัดเจนหากเข้าไปอยู่ในสถานศึกษาที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้เลือกปัญหา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมที่ไม่ชัดเจนหากเข้าไปอยู่ในสถานศึกษาที่มีปัญหาน้อยจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบนักสู้ ซึ่งผลการวิจัยสรุปให้เห็นได้ว่าสภาพของสถานศึกษาเป็นปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและในทำนองกลับกันวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาถูกกำหนดโดยสภาพของสถานศึกษาด้วย

ชีฟ, และโชเฮนไฮท์ (Sheive, & Schoenheit, 1987, pp. 253-256) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวน 12 คน จำแนกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วยศึกษาธิการโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นผู้สั่งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา 2) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน 3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม 4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ลงมือปฏิบัติจริงตามที่วางแผนไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

แครร์รอลล์ (Carroll, 1992, p. 5402-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ 1) คุณธรรมของผู้บริหาร และครู 2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ความอดทน 4) จิตวิทยา 5) การตัดสินใจ 6) การ

แสดงออก 7) ความสามัคคีปรองดอง 8) สถานภาพครู 9) ภาวะเศรษฐกิจของครู 10) กิจกรรมการบริหารโรงเรียน 11) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 12) การสนับสนุนจากชุมชน

เมอร์รี่ (Merry, 1996, abstract) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมาคือความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.5.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก พื้นที่ทั้งหมดประมาณ 1756.11 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 45 ตำบล 477 หมู่บ้าน

2.5.2 ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 56 หมู่ที่ 4 ถนนเพชรเกษมสายเก่า ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมือง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี และอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร และอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ติดต่อกับอำเภอดำเนินสะดวก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

2.5.3 ความเป็นมาและภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา

โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เพื่อกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 แห่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 14 กันยายน 2553

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กระทรวงศึกษาธิการจึงออกประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ประกาศ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2553 ดังนี้

ข้อ 2 "สำนักงานเขต" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

2.5.4 ข้อมูลทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีหน่วยงาน บุคลากร และนักเรียนในความรับผิดชอบ ครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก รวมทั้งสิ้น 147 โรงเรียน ดังนี้

สถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง มีทั้งหมด 47 โรงเรียน

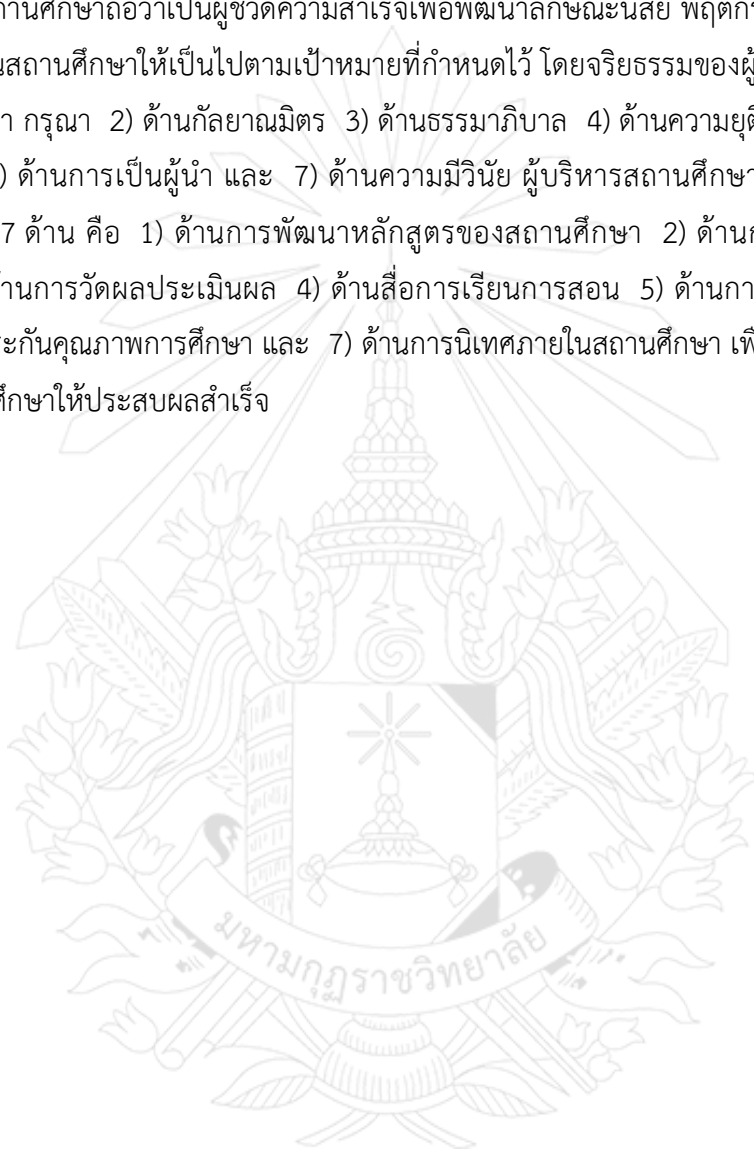
สถานศึกษาในอำเภอโพธาราม มีทั้งหมด 51 โรงเรียน

สถานศึกษาในอำเภอบางแพ มีทั้งหมด 24 โรงเรียน

สถานศึกษาในอำเภอดำเนินสะดวก มีทั้งหมด 25 โรงเรียน

2.6 สรุป

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีจริยธรรมรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จเพื่อพัฒนาลักษณะนิสัย พฤติกรรมของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจริยธรรมของผู้บริหาร คือ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมีวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาบริหารงานวิชาการมี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยได้ดำเนินการตามหัวข้อขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนในการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
 - 3.2.1 การออกแบบการวิจัย
 - 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 3.7 สรุป

3.1 ขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจขั้นตอนการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมเขียนโครงร่างงานวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วรรณกรรม ข้อมูล สถิติ รวมถึงงานวิจัยหรือรายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลที่ได้มาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอโครงร่างงานวิจัยต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทดลอง และปรับปรุงเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้น นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ที่ปรึกษาเสนอแนะ จากนั้น ดำเนินการจัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติ เป็นส่วนหนึ่งของการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และการขอจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยเป็นการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง เป็นแบบกลุ่มเดียว ศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง (the one-shot, non-experimental case study design) ผู้วิจัยไม่ได้จัดกระทำหรือสร้างสถานการณ์ตามเงื่อนไขที่ต้องการใด ๆ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้จากประชากร
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากตัวแปรแต่ละตัว

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วย 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมีวินัย
3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราษบุรี เขต 2 จำนวน 147 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราษบุรี เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan , 1970 , p. 608) เพื่อทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan , 1970 , p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 โรงเรียน
2. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษาแล้ว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์
3. เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. จากจำนวนประชากรทั้งหมด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน นำมาเทียบสัดส่วนดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดใหญ่	3 โรงเรียน	3 โรงเรียน	3 คน	3 คน	3 คน	9 คน
ขนาดกลาง	68 โรงเรียน	48 โรงเรียน	48 คน	48 คน	48 คน	144 คน
ขนาดเล็ก	76 โรงเรียน	57 โรงเรียน	57 คน	57 คน	57 คน	171 คน
รวม	147 โรงเรียน	108 โรงเรียน	108 คน	108 คน	108 คน	324 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามระดับการปฏิบัติ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมีวินัย โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรม มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรม มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรม ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรม น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรม น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อใช้สร้างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้นำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน โดยดำเนินการเก็บด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด , 2545 , หน้า 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .992

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม จำนวน 324 ฉบับ และส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ ส่วนสถานศึกษาที่การคมนาคมไม่สะดวก ผู้วิจัยใช้การจัดส่งแบบนำไปใส่ในช่องรับเอกสาร ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 ฉบับ และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาลงรหัสคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย โดยมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ระดับมากที่สุด
 3.51 – 4.50 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ระดับมาก
 2.51 – 3.50 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง
 1.51 – 2.50 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อย
 1.00 – 1.50 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

3.6.4 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมาย (เฉลิมศรี อรรถจกุล, 2558, หน้า 206) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงหรือสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.7 สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอ บ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก จำนวน 108 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้าน กัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการเป็นผู้นำ และ 7) ด้านความมีวินัย ในส่วนของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 7 ด้าน คือ 1) ด้านการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 108 แห่ง แห่งละ 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 324 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 108 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 108 แห่ง แห่งละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 324 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 เพศ	หญิง	85	26.23
	ชาย	239	73.77
	รวม	324	100.00
	<hr/>		
2 อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	40	12.35
	31 - 40 ปี	104	32.10
	41 - 50 ปี	120	37.04
	51 ปีขึ้นไป	60	18.51
	รวม	324	100.00
<hr/>			
3 ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	105	32.41
	ปริญญาโท	211	65.12
	ปริญญาเอก	8	2.47
	รวม	324	100.00
<hr/>			
4 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ผู้บริหารสถานศึกษา	108	33.33
	หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ	108	33.33
	ครูผู้สอน	108	33.33
	รวม	324	100.00
<hr/>			
5 ประสบการณ์ในการทำงาน	0 - 10 ปี	103	31.79
	11 - 20 ปี	149	45.99
	21 - 30 ปี	72	22.22
	31 ปีขึ้นไป	-	-
	รวม	324	100.00

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดใหญ่	73	22.53
	ขนาดกลาง	99	30.56
	ขนาดเล็ก	152	46.91
	รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 73.77 และเป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และลำดับสุดท้าย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12.35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ระดับการศึกษามากที่สุดระดับปริญญาโท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 และลำดับสุดท้ายระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และครูผู้สอน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.99 รองลงมา คือ 0 - 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ 21-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 รวมถึงจำแนกขนาดสถานศึกษาออก 3 ขนาดได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 73 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.53 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 99 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.56 และสถานศึกษาขนาดเล็ก 152 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.91

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ในการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด ทั้งในภาพรวม และจำแนกตามรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 324 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 แห่ง แล้วนำไปเทียบตามเกณฑ์ตามคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด) ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 324)

ข้อ	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านความเมตตา กรุณา (X1)	3.75	.762	มาก
2	ด้านกัลยาณมิตร (X2)	3.78	.780	มาก
3	ด้านธรรมาภิบาล (X3)	3.89	.859	มาก
4	ด้านความยุติธรรม (X4)	3.68	1.108	มาก
5	ด้านความซื่อสัตย์ (X5)	4.04	.794	มาก
6	ด้านการเป็นผู้นำ (X6)	3.64	.860	มาก
7	ด้านความมีวินัย (X7)	3.86	.891	มาก
รวม (X_{tot})		3.81	.823	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .823) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .794) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .859) อยู่ในระดับมาก ด้านความมีวินัย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .762) ด้านกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .780) อยู่ในระดับมาก ด้านความเมตตา กรุณา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .762) อยู่ในระดับมาก ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.108) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .860) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นรายข้อ จากตัวแปรต้นที่ศึกษา จำนวน 30 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3 - 9

ตารางที่ 4.3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ด้านความเมตตา กรุณา (X1)

(n = 324)

ข้อ	ด้านความเมตตา กรุณา (X1)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	3.90	.798	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น	3.80	.760	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.79	.859	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยปลอบใจ และให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นมีเรื่องทุกข์ใจ	3.53	.856	มาก
รวม		3.75	.762	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความเมตตา กรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .762) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .798) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .760) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .859) และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยปลอบใจ และให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นมีเรื่องทุกข์ใจ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .856) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
ด้านกัลยาณมิตร (X2)

(n = 324)

ข้อ	ด้านกัลยาณมิตร (X2)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ	3.95	.769	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ช่มชู้ ช่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและ ท่าทาง	3.94	.856	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	3.69	.842	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและคำปรึกษาของผู้อื่นอยู่เสมอ	3.54	.932	มาก
รวม		3.78	.780	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .780) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .769) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ช่มชู้ ช่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .865) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .842) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและคำปรึกษาของผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .932) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านธรรมาภิบาล (X3)

(n = 324)

ข้อ	ด้านธรรมาภิบาล (X3)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.81	1.027	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต	4.11	.850	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้	4.12	.827	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วม สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.84	.892	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.74	1.074	มาก
6	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	3.72	.936	มาก
รวม		3.89	.859	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .859) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .827) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .850) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .892) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.027) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.074) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .936) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ด้านความยุติธรรม (X4)

(n = 324)

ข้อ	ด้านความยุติธรรม (X4)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	3.67	1.106	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปราศจากความอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	3.67	1.107	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ	3.70	1.142	มาก
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	3.66	1.133	มาก
รวม		3.68	1.108	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 1.108) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.142) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปราศจากความอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.107) อยู่ในระดับมาก ผู้ผู้บริหารเป็นผู้มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.106) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้าย ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.133) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ด้านความซื่อสัตย์ (X5)

(n = 324)

ข้อ	ด้านความซื่อสัตย์ (X5)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้	4.11	.795	มาก
2	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	4.08	.780	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ	3.95	.837	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นได้	4.00	.882	มาก
รวม		4.04	.794	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .794) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .795) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .780) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .882) อยู่ในระดับมาก และ ลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .837) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ด้านการเป็นผู้นำ (X6)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการเป็นผู้นำ (X6)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.69	.914	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ	3.60	.886	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.66	.871	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี	3.62	.931	มาก
รวม		3.64	.860	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .860) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .914) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .871) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .931) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้าย ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .886) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ด้านความมีวินัย (X7)

(n = 324)

ข้อ	ด้านความมีวินัย (X7)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของ สถานศึกษา	4.02	.845	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่	3.95	.876	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ	3.74	1.011	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของผู้อื่น	3.74	1.021	มาก
รวม		3.86	.891	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความมีวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .891) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .845) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .876) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.021) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้าย ผู้บริหารเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .500) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4.10 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด ทั้งในภาพรวม และจำแนกตามรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 324 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 แห่ง แล้วนำไปเทียบตามเกณฑ์ตามคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด) ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 324)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y1)	4.07	.673	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y2)	4.24	.608	มาก
3	ด้านการวัดผลประเมินผล (Y3)	3.98	.713	มาก
4	ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y4)	3.86	.739	มาก
5	ด้านการวิจัยในชั้นเรียน (Y5)	3.82	.778	มาก
6	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y6)	4.14	.658	มาก
7	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y7)	4.01	.650	มาก
รวม (Y _{tot})		4.02	.636	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .636) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .608) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .658) อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .673) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .650) อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .713) อยู่

ในระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .739) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .778) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ มัชฌิมเลขาคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นรายชื่อ จากตัวแปรตามที่ศึกษา จำนวน 28 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 11 - 17

ตารางที่ 4.11 ค่ามัชฌิมเลขาคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y1)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y1)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น	4.13	.711	มาก
2	มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม	4.06	.677	มาก
3	สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน	4.10	.709	มาก
4	มีการควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร	3.99	.763	มาก
รวม		4.07	.673	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .673) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .711) อยู่ในระดับมาก รองลงมา สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .709) อยู่ในระดับมาก มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .677) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .763) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y2)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y2)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	.618	มาก
2	ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน	4.39	.606	มาก
3	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	4.26	.658	มาก
4	มีการส่งเสริมให้ครูเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.03	.776	มาก
รวม		4.24	.608	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .608) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน (\bar{X} = 4.39, S.D. = .606) อยู่ในระดับมาก รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} = 4.28, S.D. = .618) อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง (\bar{X} = 4.26, S.D. = .658) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการส่งเสริมให้ครูเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (\bar{X} = 4.03, S.D. = .776) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล (Y3)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการวัดผลประเมินผล (Y3)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน	4.19	.726	มาก
2	มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	4.10	.773	มาก
3	ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม	3.80	.809	มาก
4	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล	3.82	.806	มาก
รวม		3.98	.713	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .713) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .726) อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .773) อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .806) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .809) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต 2 ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y4)

(n = 324)

ข้อ	ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y4)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ใน ท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้	3.91	.809	มาก
2	จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการ เรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษา และชุมชน	3.87	.758	มาก
3	ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความ เหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้	3.83	.742	มาก
4	มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้สื่อ การเรียนรู้	3.81	.750	มาก
รวม		3.86	.739	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.86) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .739) แสดง
ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย
เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน
รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .809) อยู่ใน
ระดับมาก รองลงมา จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และ
เครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .758) อยู่ใน
ระดับมาก ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย
สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .742) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการ
กำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้สื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .750)
อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน (Y5)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการวิจัยในชั้นเรียน (Y5)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.34	.620	มาก
2	มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.81	.860	มาก
3	มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย	3.69	.836	มาก
4	มีการสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ	3.44	1.076	มาก
รวม		3.82	.778	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .778) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .620) อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .860) อยู่ในระดับมาก มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .836) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.076) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y6)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y6)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.24	.675	มาก
2	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.10	.716	มาก
3	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง	4.18	.671	มาก
4	มีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.04	.741	มาก
รวม		4.14	.658	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .658) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .675) อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .671) อยู่ในระดับมาก มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .716) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .741) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y7)

(n = 324)

ข้อ	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y7)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.16	.634	มาก
2	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ	4.15	.674	มาก
3	มีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ	3.83	.804	มาก
4	มีการประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	3.92	.727	มาก
รวม		4.01	.650	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = .650) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .634) อยู่ในระดับมาก รองลงมา จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่มสาระต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .674) อยู่ในระดับมาก มีการประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .727) อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .804) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4.18 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 หรือไม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regresstion Analysis) ในภาพรวม โดยก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมาย (เฉลิมศรี อรรถจนกุล, 2558, หน้า 206) ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2

(n = 324)

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	(Y _{tot})	r
(X ₁)	1.000	.916**	.904**	.856**	.831**	.873**	.859**	.766**	สูง
(X ₂)		1.000	.921**	.924**	.885**	.820**	.886**	.718**	สูง
(X ₃)			1.000	.915**	.929**	.897**	.942**	.848**	สูงมาก
(X ₄)				1.000	.922**	.821**	.911**	.751**	สูง
(X ₅)					1.000	.838**	.914**	.801**	สูง
(X ₆)						1.000	.884**	.829**	สูงมาก
(X ₇)							1.000	.811**	สูง
(Y _{tot})								1.000	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.942 เป็นสหสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 หรือไม่ ในภาพรวม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.625	.091		17.770	.000
ด้านธรรมาภิบาล (X_3)	.583	.077	.787	7.606	.000
ด้านกัลยาณมิตร (X_2)	-.355	.057	-.435	-6.221	.000
ด้านการเป็นผู้นำ (X_6)	.247	.045	.334	5.509	.000
ด้านความซื่อสัตย์ (X_5)	.141	.059	.175	2.374	.018

ค่าคงที่ = 1.625, $SE_{est} = \pm .305$
 $R = .879$, $R^2 = .772$, $R^2_{adj} = .769$, $F = 269.768$, Sig. = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านธรรมาภิบาล (X_3) ด้านกัลยาณมิตร (X_2) ด้านการเป็นผู้นำ (X_6) และด้านความซื่อสัตย์ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ในการทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.879 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.772 หมายความว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านธรรมาภิบาล (X_3) ด้าน

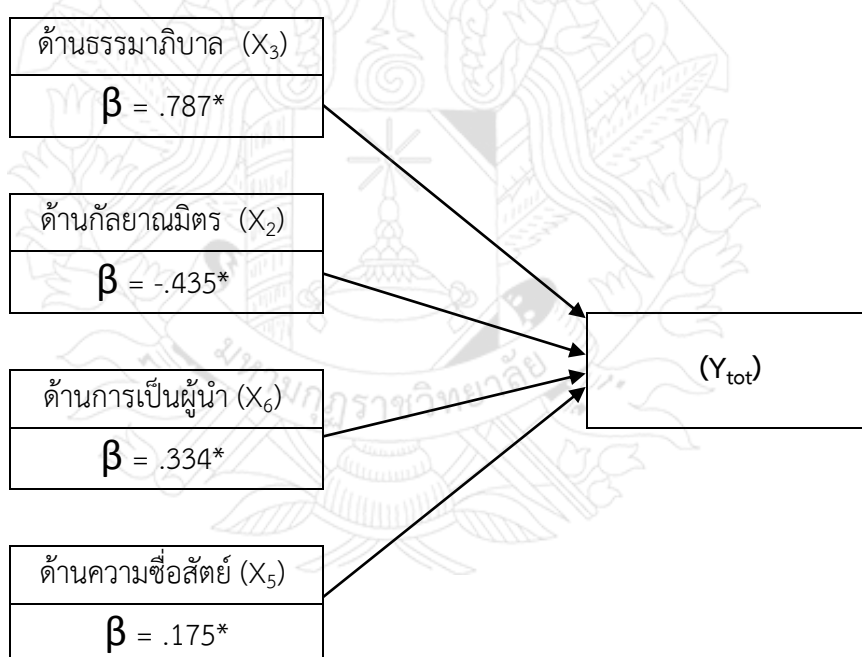
กัลยาณมิตร (X_2) ด้านการเป็นผู้นำ (X_6) และด้านความซื่อสัตย์ (X_5) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมดี ร้อยละ 77.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.769 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.091 ในลักษณะนี้แสดงว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านธรรมาภิบาล (X_3) ด้านกัลยาณมิตร (X_2) ด้านการเป็นผู้นำ (X_6) และด้านความซื่อสัตย์ (X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y' = 1.625 + 0.583(X_3) + -0.355(X_2) + 0.247(X_6) + 0.141(X_5) \quad (R^2 = 0.772)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

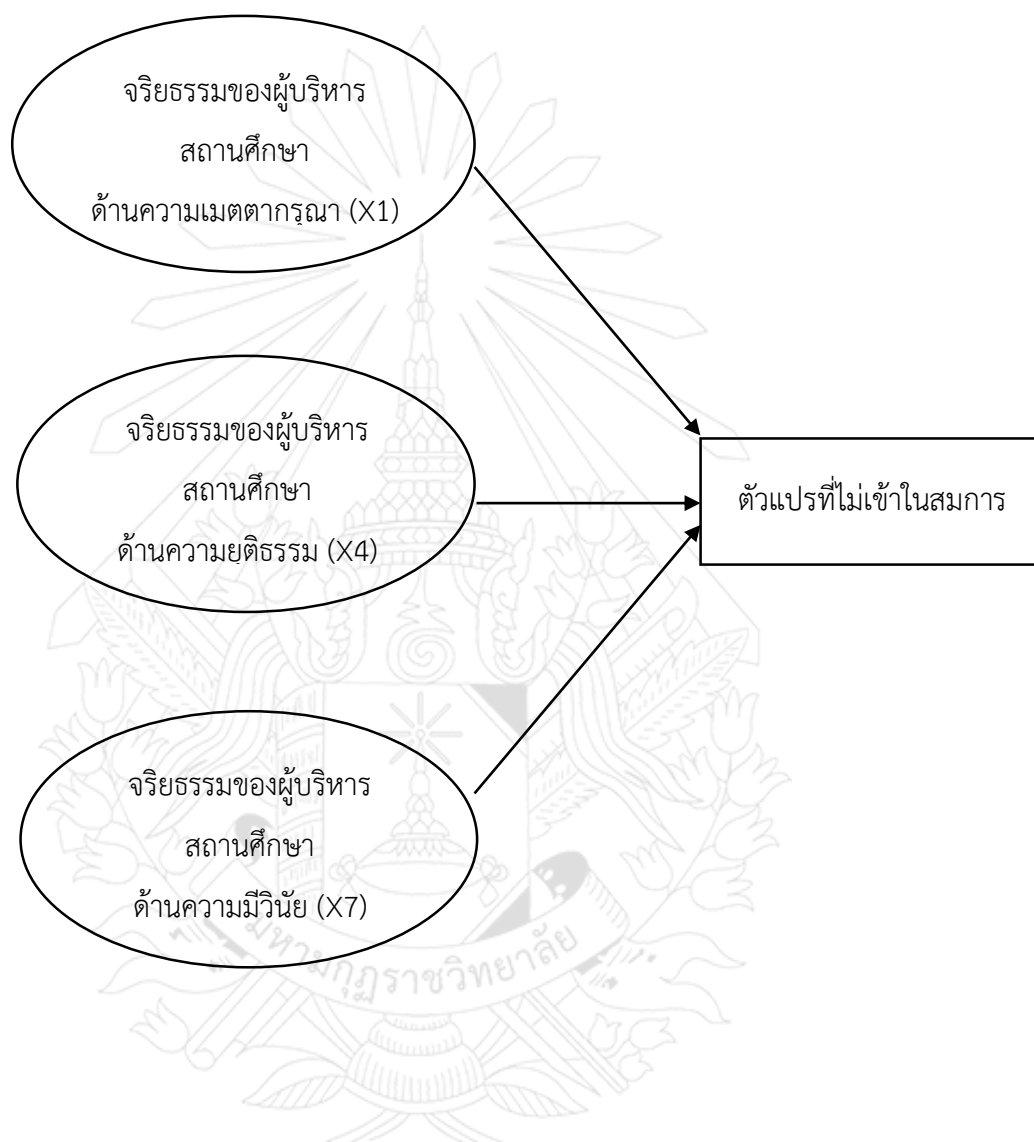
$$Z'_j = 0.787(X_3) + -0.435(X_2) + 0.334(X_6) + 0.175(X_5) \quad (R^2 = 0.772)$$



→ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการ

β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

ภาพที่ 4.1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 239 คน และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 120 คน 35 ระดับการศึกษามากที่สุดระดับปริญญาโท จำนวน 211 คน สำหรับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 149 คน ขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 73 แห่ง

**2. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจาย
ของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า จริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก
ด้านความมีวินัย ด้านกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ด้านความเมตตา กรุณา อยู่ในระดับมาก ด้าน
ความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากตามลำดับ
สามารถสรุปรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเมตตา กรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย
พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา
ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้
เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่คอย
ปลอบใจ และให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นมีเรื่องทุกข์ใจ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.2 ด้านกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย
พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหาร
เป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ช่มชู้ ช่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มี
อัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังปัญหา
และคำปรึกษาของผู้อื่นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.3 ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย
พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก
รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต อยู่ในระดับ
มาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก
ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก และ

ลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.4 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปราศจากความอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.5 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.6 ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2.7 ด้านความมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายผู้บริหารเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้าย ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ สามารถสรุปรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตร และการสอน อยู่ในระดับมาก มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการส่งเสริมให้ครูเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.3 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผล อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัด และประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้สื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายมีการสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง อยู่ในระดับมาก มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายมีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.7 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขาคณิตจากมากไปน้อย พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่มสาระต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีการประเมินผลการ

จัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้ายมีการพัฒนา ระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4. การวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.942 เป็นสหสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.625 + 0.583(X_3) + -0.355(X_2) + 0.247(X_6) + 0.141(X_5)$$

5.2 อภิปรายผล

ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ด้านความมีวินัย ด้านกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ด้านความเมตตา กรุณา อยู่ในระดับมาก ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และลำดับที่สุดท้าย ด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความเมตตา กรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550) กล่าวว่า ความเมตตา กรุณา เป็นความรักใคร่ ประารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณา สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550) กล่าวว่า ความมีเมตตาต่อ

ผู้อื่น มีความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา มีความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข สามารถแสดงออกได้โดยการช่วยเหลือ โดยการกระทำ หรือวาทกรรม รวมถึงการไม่คิดร้ายต่อผู้อื่นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ พบว่าองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเมตตา กรุณา มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

1.2 ด้านกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ช่มชู้ ช่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (2543) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นการมีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกคบหาหรือเข้าร่วมหาคณะ ตลอดจนการอุดหนุนเกื้อกูลกันในสังคมในทางที่ดี สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552) ได้กล่าว กัลยาณมิตรว่า คือบุคคลผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทาง หรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง โดยคุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ สัตบุรุษ หรือคนดี หรือคนที่แท้ มีธรรมของสัตบุรุษ สอดคล้องกับ พระอธิป อธิปญโญ (ชัยสวัสดิ์อารี) (2552) ได้กล่าวว่า หมายกัลยาณมิตรว่า คือบุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิตก็เป็นตั้งกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ พบว่าองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกัลยาณมิตร กรุณา มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

1.3 ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ ธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็น นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การนำธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อ

เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าว ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อยู่ภักดี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ พบว่า ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ และผู้บริหารเป็นผู้ที่ปราศจากความอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่องประกันได้ว่าไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบเทียบกัน แต่ละคนอาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมไว้ว่า การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง สอดคล้องกับ เบิร์ก (Beugre, 1996) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นความเที่ยงตรงและความเสมอภาคในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นที่ที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนกันทางด้านสังคมหรือเศรษฐกิจ และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาฉวรรย์ อิงแอบ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณธรรมในด้านการครองงาน ครองคน และครองตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ พบว่า ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิ

ชอบ และผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อเวลาเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และสอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, และศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2552) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ว่า เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงการยึดมั่นกับความจริง ความถูกต้องดีงามทั้งกาย วาจา และใจ การจริงใจ ละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติปฏิบัติบิดเบือนความจริง รวมทั้งการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ ด้านความซื่อสัตย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชีพ, และโซเฮนไฮท์ (Sheive, & Schoenheit, 1987 ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวน 12 คน จำแนกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วยศึกษาธิการ พบว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ลงมือปฏิบัติจริงตามที่วางแผนไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมอร์รี่ (Merry, 1996, abstract) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมาคือความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนา รูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

1.6 ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับสุคนธ์ กาสุยะ (2551) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือหน่วยงานโดยการคัดเลือกหรือแต่งตั้ง ซึ่งมีความสำคัญ มีบทบาทหรืออิทธิพลมากต่อหน่วยงานในการที่จะทำให้สมาชิกในหน่วยงานนั้นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น สอดคล้องกับชุตินันท์ ถูกอารมณ์ (2554) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์

(2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีเตอร์สัน (Peterson, 1986) ได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมที่ชัดเจนหากเข้าไปอยู่ในสถานศึกษาที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้เลือกปัญหา

1.7 ด้านความมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของผู้อื่น สอดคล้องกับ ชลลดา สอนศิริ (2559) ได้กล่าวว่า วินัย เป็นระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และกติกาต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและใช้ควบคุมความประพฤติของคนในสังคม เพื่อความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความปลอดภัย หากไม่ปฏิบัติตามอาจเกิดความเสียหายหรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเหตุให้เกิดความผิดและลงโทษในที่สุด และสอดคล้องกับ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) กล่าวว่า วินัย เป็นการปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตัวอย่างพฤติกรรมคือปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว ห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา การด้านความมีวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานและค่าความถี่จากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม สอดคล้องกับ ศิริพร พาทราย (2552) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่สำคัญมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมตามหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรเป็นหัวใจและงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมทุกชนิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษา โดย

ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ กู๊ด (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ 2553 อ้างอิงจาก Good, 1973) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอนรวมทั้งการประเมินผล และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนขั้นใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดา ผูกสุวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 พบว่าด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานเมือง (2562) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สอดคล้องกับสอดคล้องกับ อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ (2544) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอน เป็นการจัดกิจกรรม ประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านี้ด้วยตัวเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุป เพื่อสร้างนิยามความหมายและผลต่อความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล ธีระ รุณเจริญ (2546) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้และรวมถึงสร้างค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดา ผูกสุวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาทำการพิจารณา

ตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม ส่วนการวัดผล คือ การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือ นั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดา ผูกสุวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 พบว่าด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ สอดคล้องกับน้ำทิพย์ วิภาวิน (2550) ได้กล่าวว่าสื่อการเรียนการสอนว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลสารสนเทศ โดยใช้คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ในการแปลง ข้อมูล จัดเก็บ ประมวลผล ส่งต่อและสืบค้นข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กำหนดการจัดการเกี่ยวกับ สื่อการเรียนรู้ เนื่องจาก เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 พบว่าด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานเมือง (2562) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย

สอดคล้องกับ ไมตรี บุญทศ (2549) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่ครูได้ปฏิบัติในชั้นเรียนกับนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน นำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ สอดคล้องกับสุพรรณิภา สีสะอาด (2554) กล่าวว่า นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้เกิด

การเรียนรู้สามารถใช้กระบวนการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความถนัด ความเข้าใจ และความ
 ต้องการของผู้เรียนโดยให้ผู้สอนนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการ
 เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็น
 ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้โดยมีขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ
 (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
 ของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 กมลวรรณ ปานเมือง (2562) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัด
 ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะ สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายใน
 สถานศึกษา อยู่ใน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตาม
 มาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ
 ประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับ
 กระทรวงศึกษาธิการ (2542) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใด
 ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้รับบริการทางการศึกษา คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และรัฐ ว่าการ
 ดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะทำให้ผลผลิตของการศึกษามี
 คุณภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ทิวะศิริ (2544) กล่าวว่า การประกัน
 คุณภาพ เป็นการรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามที่เพื่อความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนมีแนวทางจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสอดคล้อง
 กับหลักการ นโยบายและจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐและ โรงเรียน ได้ปฏิบัติตามแนวทางอย่าง
 เป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานเมือง
 (2562) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะสถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่
 ครู ในกลุ่มสาระต่าง ๆ มีการประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
 สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545) กล่าวว่า การนิเทศ เป็นกระบวนการจัดการบริหาร
 การศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัด

การศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการศึกษา และสอดคล้องกับอัญชลี โพธิ์ทอง (2545) ได้กล่าวว่าการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร การนิเทศไม่ใช่งานที่จะคอยจับผิดในการสอนของครูอาจารย์ แต่หากเป็นงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทุกฝ่ายในการดำเนินการสร้างแนะนำและปรับปรุงคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวม พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวม (Ytot) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านธรรมาภิบาล (X3) ด้านกัลยาณมิตร (X2) ด้านการเป็นผู้นำ (X6) และด้านความซื่อสัตย์ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ในการทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวม (Ytot) เท่ากับ 0.879 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.772 ในภาพรวมดีร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจกับปัญหา และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนรวมถึงมีการส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธรรมาภิบาล (X3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ ธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็น นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การนำธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อ

เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าว ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 หน้า 71 -77) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งได้รับการกระจายอำนาจ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึด หลักการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และเพื่อให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกัลยาณมิตร (X2) ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ ผู้บริหารเป็นผู้ ที่ไม่วางอำนาจ ช่มชู้ ช่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส อยู่เสมอ สอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (2543) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นการมีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกคบหาหรือเข้าร่วมหาคณะ ตลอดจน การอุดหนุนเกื้อกูลกันในสังคมในทางที่ดี สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552) ได้กล่าว กัลยาณมิตรว่า คือบุคคลผู้เฝ้ายพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วย บอกช่องทาง หรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง โดย คุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ สัตบุรุษ หรือคนดี หรือคนที่แท้ มีธรรมของสัตบุรุษ สอดคล้องกับ พระ อธิป อธิปญโญ (ชัยสวัสดิ์อารี) (2552) ได้กล่าวว่า หมายกัลยาณมิตรว่า คือบุคคลที่มีความพร้อม แห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่ อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำไปให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูล ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ พบว่าองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านกัลยาณมิตร กรุณา มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

3.3 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ (X6) ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นผู้ที่

สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับสุคนธ์ กาสุยะ (2551) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือหน่วยงานโดยการคัดเลือกหรือแต่งตั้ง ซึ่งมีความสำคัญ มีบทบาทหรืออิทธิพลมากต่อหน่วยงานในการที่จะทำให้สมาชิกในหน่วยงานนั้นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น สอดคล้องกับชุตินันท์ ภูอารมณ (2554) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.4 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (X5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ และผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อเวลาเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และสอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันติรัตนวงศ์, และศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (25526) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ว่า เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงการยึดมั่นกับความจริง ความถูกต้องดีงามทั้งกาย วาจา และใจ การจริงใจ ละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติปฏิบัติบิดเบือนความจริง รวมทั้งการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาการ ด้านความซื่อสัตย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของซีฟ, และโซเอนไฮท์ (Sheive, & Schoenheit, 1987) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 12 คน จำแนกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาศึกษาธิการและผู้ช่วยศึกษาธิการ พบว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ลงมือปฏิบัติจริงตามที่วางแผนไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

3.5 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่า ด้านความเมตตา กรุณา, ด้านความยุติธรรม, ด้านความมีวินัย ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความเมตตา กรุณา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา

ประพฤติปฏิบัติให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์และมีความสุขความเจริญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความกรุณา คือ เป็นผู้มีความตั้งใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และ ด้านความยุติธรรม การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการดำเนินการที่เปิดเผย ชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ รวมถึงด้านความมีวินัย การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ ยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัย ให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นผู้นำ โดยมีประเด็นคำถาม คือ ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีประเด็นคำถาม คือ ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้มีการแสดงงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ ให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงวัฒนธรรม. การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประชาชนประจำปี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

กระทรวงศึกษาธิการ. การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

_____ . คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

_____ . 6 เดือน การขับเคลื่อนคุณธรรมนำความรู้ ถึงครู ถึงเด็ก ถึงโรงเรียน ถึงประชาชน. กรุงเทพมหานคร, 2550.

กรมการศาสนา. คู่มือการดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2552.

กรมวิชาการ. แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.

แก้ว ชิตตะชบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. 2546). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2547.

จำเริญ จิตหลัง. บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิทยากรย์, 2550.

ฉันทนา โรจน์บูรณาวงศ์. (2552). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมรูปแบบเดิมกับแนวทางการปลูกฝังจิตสำนึกคุณธรรมผ่านระบบการศึกษา ของมูลนิธิพุทธฉือจี้ได้ทุกวัน. ผลงานวิชาการ โรงเรียนบ้านดอนมะกอก อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ดุจเดือน พันธุมมาวิน. (2551). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม” ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : เซน ปรีนตั้ง.

ทิพย์วดี ปราโมช ณ อยุธยา. (2553). มารยาทยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊คส์.

ทิตนา แคมมณี. (2549). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : เสริมสิน พีเพรส ชิสเท็ม.

ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

- นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ทุนสนับสนุนการผลิตตำรา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2551). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กเพรสส์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระเทพบัณฑิต. (2543). *ธรรมะสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย. พระธรรมปิฎก (ประยุตโต). (2545). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ประยุตโต). (2540). *ธรรมนุญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล). (2549). *ความซื่อสัตย์*. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- พิชญ์ พงศ์ศรี. (2551). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : พรอพเพอร์ตี้พรินท์ จำกัด.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : มนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุจิ ภู่อาระ. (2551). *การวัดผลประเมินผล : ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บั๊คพอยท์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : ทองกวาง.
- สัญญา ธรรมศักดิ์. (2549). *ธรรมะในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร : ที พี.
- สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (2544). *แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมในการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : บั๊คพอยท์.

สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2552). *การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชน/ข้าราชการภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวัฒนธรรม.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอดดูเคชั่น.

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2554). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพมหานคร : อี เค บุ๊คส์.

สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : พัฒนวิทย์.

สมสุดา ผู้พัฒน์. (2553). *ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การวางเป้าหมายชีวิต*. กรุงเทพมหานคร.

สำนักการศึกษา. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *ปฏิรูปการศึกษา 8 คุณธรรมพื้นฐาน*.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

อินทิรา บุญยาทร. (2542). *หลักการสอน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

องค์การ อินทร์พรชัย. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา*. นนทบุรี : ฝ่ายการพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

2) เว็บไซต์

จิรวุฒิ ล้วนกลิ่นหอม. (2548). *การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. (Online). Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2 สิงหาคม 2563)

ณัฐ จันทร์หนูหงส์. (2554). *ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนสีกัน (วัดนานันทอุปถัมภ์) เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร*. (Online). Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2 สิงหาคม 2563)

ทิพย์ หาสาสน์ศรี. (2553). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (Online). Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2 สิงหาคม 2563)

ทองดี เมืองเจริญ. (2549). *การปฏิบัติตามหลักธรรม 10 ประการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. (Online). Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2 สิงหาคม 2563)

ธนวรรณ สกุลชัยพฤกษ์. (2551). *คุณธรรมนำความรู้*. จาก [http : //tawan555.blogspot.com](http://tawan555.blogspot.com).

(2สิงหาคม2563)

ธีรศรา บุญรุ่ง. (2549). *การพัฒนาความเมตตากรุณาของเด็กปฐมวัยกรุงเทพมหานคร*.

(Online).Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2สิงหาคม2563)

บุญส่ง พุทธิรักษ์พงศ์. (2545). *การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในโรงเรียน*

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. (Online).Available :

[http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2สิงหาคม2563)

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก. (2551). *คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1*.

(Online).Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2สิงหาคม2563)

พระราชพรหมยาน. (2551). *ลักษณะของพรหมวิหาร 4*. จาก

<http://palungjit.com/feature/showphoto.php/photo=30502>.

พระสุพัฒน์ เรือเรือ. (2551). *บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนตามทรรศนะของนักเรียนและผู้ปกครองในช่วงชั้นที่ 3*. *โรงเรียนหน้าพระลาน (พิบูลสงคราม)*

จังหวัดสระบุรี. (Online).Available : [http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2

สิงหาคม 2563)

เพิ่มศักดิ์ วรลยางกูร และวรัญ ชาติธรรมรักษ์. (2540). *ความสุขภาพ*. (Online).

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. (2552). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ*

ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. (Online).Available : [http :](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp)

[http : // Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp). (2สิงหาคม2563)

รชดา สมทรัพย์. (2551). *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*.

(Online).<http://61.722.112/personalblog/?p=214>. (2สิงหาคม2563)

วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (Online).Available : [http : //](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp)

Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp. (2สิงหาคม2563)

ศิริพร พาทราย. (2552). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2*. (Online).Available : [http : //](http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp)

Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp. (2สิงหาคม2563)

สาโรจน์ กาลศิริศิลป์. (2549). *ทศพิศราชธรรม*. จาก [http : //www.](http://www.Mongkoltemple.com/page02/articales010.html)

[Mongkoltemple.com/page02/articales010.html](http://www.Mongkoltemple.com/page02/articales010.html). (2สิงหาคม2563)

สมจิตร จันทรเปา. (2556). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* (Online). Available : <http://Server2.tiac.or.th/thesis/result.asp>. (2 สิงหาคม 2563)

3) วิทยานิพนธ์

- กมลวรรณ ปานเมือง (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ไชยพร เรืองแท้. (2556). *บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- จรุณี แก้วเอียน (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ฐปนีย์ โคตรชุม. (2554). *การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของโรงเรียนอำเภอบลาปาก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณัฐ จันทรหนูหงส์. (2554). *ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์) เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดุจเดือน พันธุนาวิน (2551). *“การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ”* กรุงเทพฯ. (ศูนย์คุณธรรม). บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ธนินสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานวิชาการ ของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 4.* วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2563).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน).

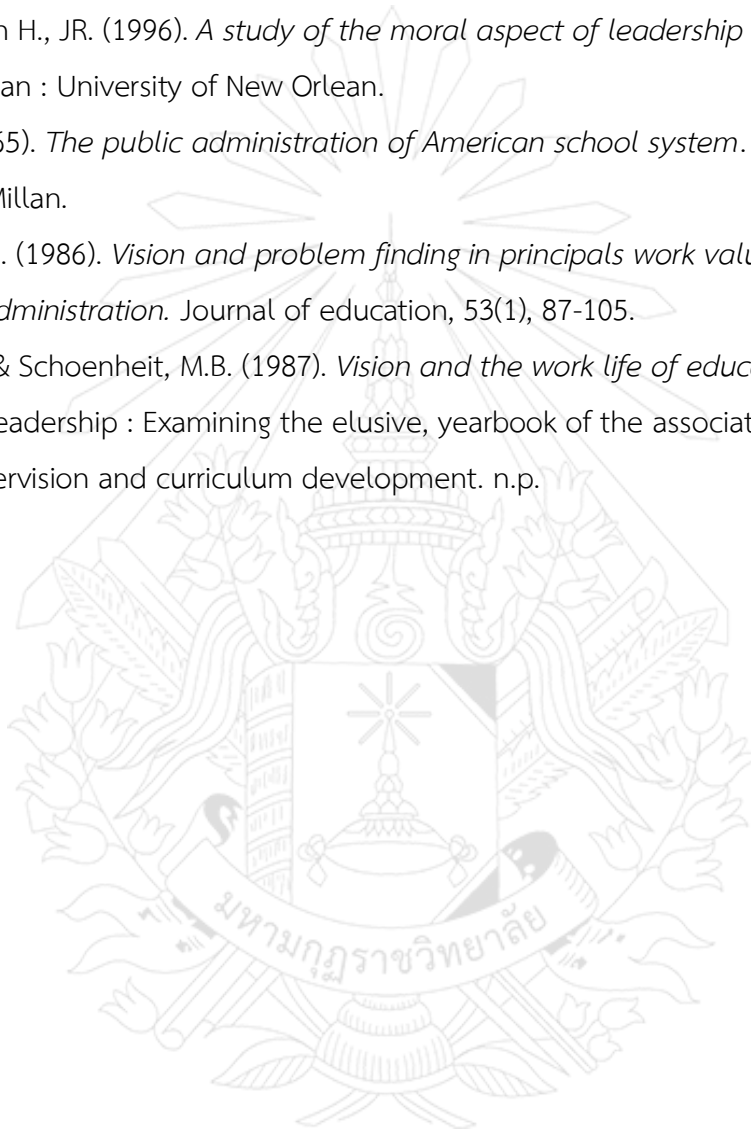
- พัญศ เงินวัฒนะ (2560). รายงานการวิจัย การพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนของเด็กปฐมวัยด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวก. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) พจนานุกรมพุทธศาสตร์. ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 18 นนทบุรี โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, 2553 หน้า 124
- พระมหานิพนธ์ มหาธมมรุกชิต และคณะ (2561). รูปแบบการเจริญเมตตาภาวนาที่มีผลต่อสภาวะของผู้สูงอายุ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก. (2551). การยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วาสนา เต่าพาลี (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มูนา จารง (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา .บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- มาธวรรย์ อิงแอบ. (2556). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลัดดา ครสวรรณ. (2554). การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุภา ผ่องอุบล. (2556). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

- โสภภาพรรณ อักมราศิวะโรจน์. (2555). ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสีพิทยาสรรพ์ อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สกวรัตน์ นิลเพชรพลอย. (2554). พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อดุลย์ ต้นคำ. (2558). การปฏิบัติตนของนักเรียนตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในทัศนะของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรุณี สาธรพิทักษ์. (2553). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่อตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

2. ภาษาอังกฤษ

- Beauchamp, R.H. (1975). *Education in Japan. : A Source Book*. New York : Garland.
- Carroll, D.F.O. (1992). *Teacher morale as related to school leadership behavior (Morale, Leadership Behavior)* Dissertation Abstracts International, 51(3). 5402 – A, from <http://Pies Search. Ocle. Org> Accession No OCLC:27790054.
- Harvey, Aronson B. (1980). *Love and sympathy on Theravada Buddhism*. New Delhi : Motile banarsidass.

- Keneth C. Laudon and Jane P. Laudon. (2020). *Management Information Systems Organization and Technology in the Networked Enterprise*. 6 th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery N. (1998). *Education Administration*. 3 rd ed. New York: Macmillan Publishing Company.
- Merry, Joseph H., JR. (1996). *A study of the moral aspect of leadership in an urban*. New Orlean : University of New Orlean.
- Miller, V. (1965). *The public administration of American school system*. New York: McMillan.
- Peterson, K.D. (1986). *Vision and problem finding in principals work values and cognition in administration*. *Journal of education*, 53(1), 87-105.
- Sheive, L.T., & Schoenheit, M.B. (1987). *Vision and the work life of educational leaders*. In *Leadership : Examining the elusive*, yearbook of the association for supervision and curriculum development. n.p.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระมหาพิเชษฐ อดตานุกรกิจ

การศึกษา พธ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
จ.นครปฐม

2. นางสาวรณิษา บุญรอด

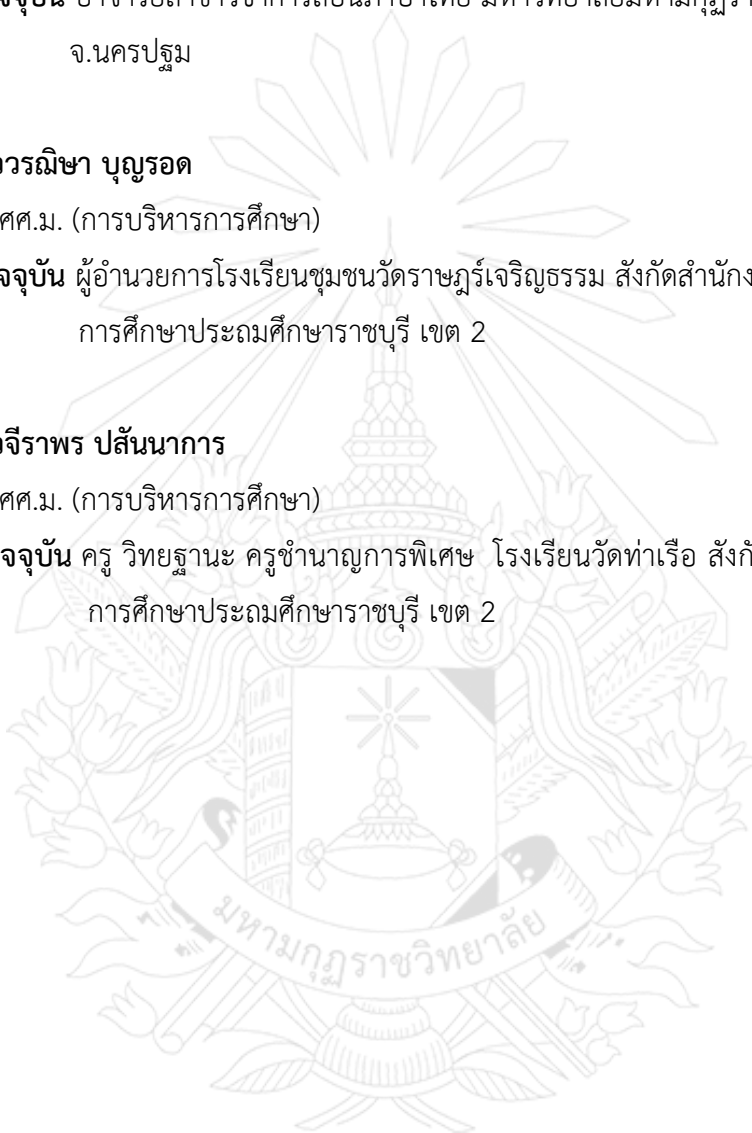
การศึกษา ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

3. นางสาวจิราพร ปลั่นนากการ

การศึกษา ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดท่าเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ปทุมธานี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๙๓

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)


เจริญพร นางสาวรณิษา บุญรอด. ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนชุมชนวัดราชบุรุษเจริญธรรม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางสาวชนิตา ท่าฉลาด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๑๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของ
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “จริยธรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO ACADEMIC
 ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
 OFFICE, 2)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็น
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร


 (พระมหาบุญนา ฐานวิโร, ผศ.ดร.)
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒
 โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๕
 ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๙๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๑๙๓

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวจิราพร ปลืมนาคาร โรงเรียนวัดท่าเรือ (ดำเนินสะดวก)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางสาวชนิตา ทำฉลาด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๑๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “จริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO ACADEMIC
ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE, 2)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระมหาบุญนา ชานวิโร, ผศ.ดร.)

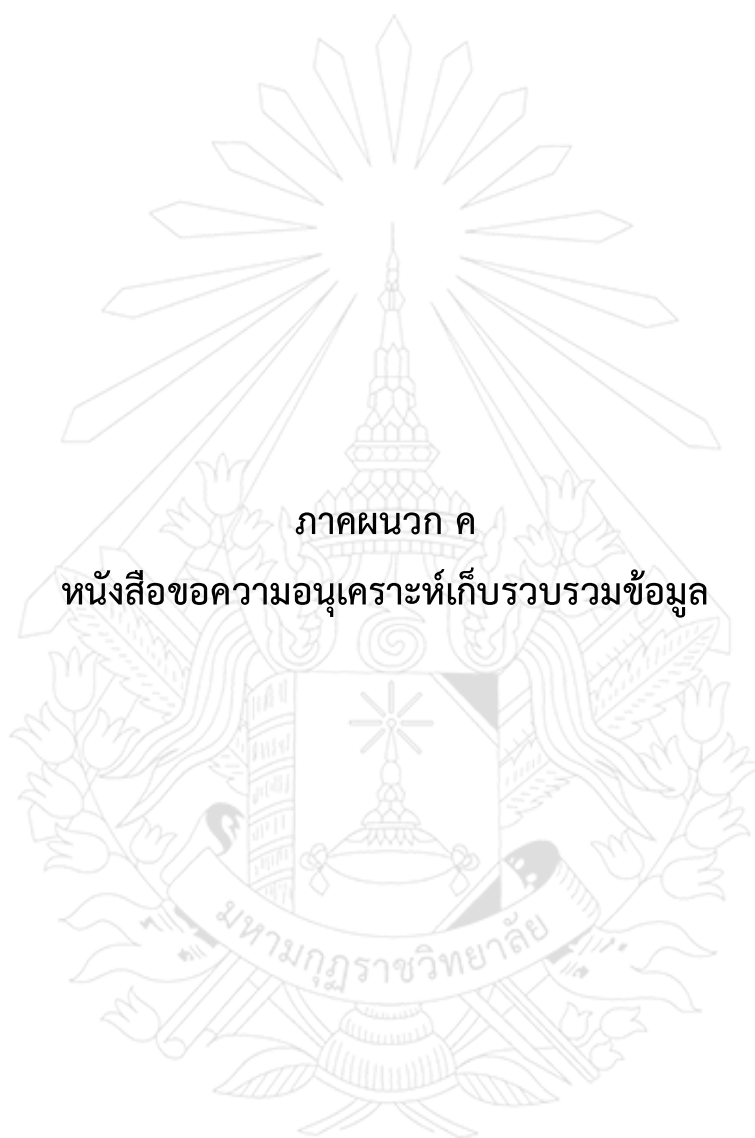
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๒๕๔

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เจริญพร

ด้วย นางสาวชนิดา ทำฉลาด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๑๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 2)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

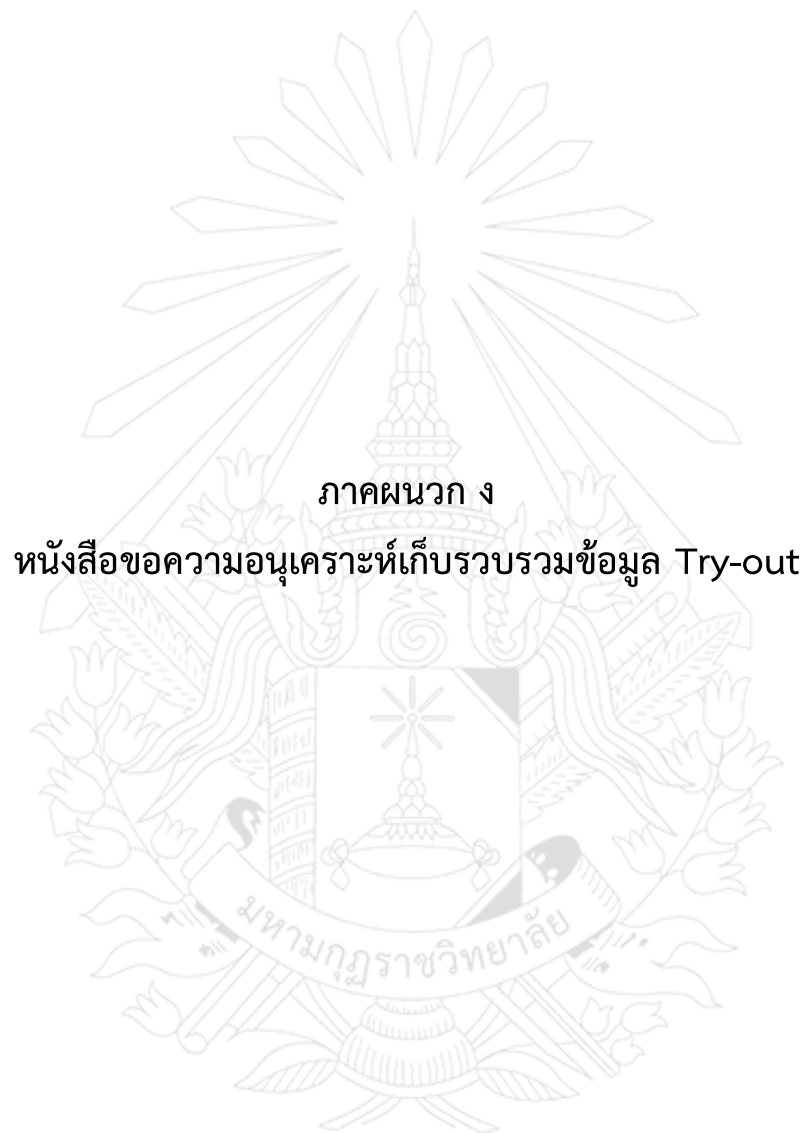
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล Try-out



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๒๔๙

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

ด้วย นางสาวชนิดา ทำผลาด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๑๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษาศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 (ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 2)” มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร


(พระมหาบุญนา ชานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

.....

คำชี้แจง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
- โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความ
เป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่า
คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษา และตัวท่านเอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ชื่อ นางสาวชนิตา ทำฉลาด
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ไม่เกิน 30 ปี
 2) 31 – 40 ปี
 3) 41 – 50 ปี
 4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 2) หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ
 3) ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) 0 - 10 ปี
 2) 11 - 20 ปี
 3) 21 - 30 ปี
 4) 31 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดใหญ่
 2) ขนาดกลาง
 3) ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่ามีการ
ปฏิบัติที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้
5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านความเมตตา กรุณา						
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น					
3	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยปลอบใจ และให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นมีเรื่องทุกข์ใจ					
2. ด้านกัลยาณมิตร						
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ					
6	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ข่มขู่ ข่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง					
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและคำปรึกษาของผู้อื่นอยู่เสมอ					
3. ด้านธรรมาภิบาล						
9	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย					
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต					

11	ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้					
12	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
14	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม					
4. ด้านความยุติธรรม						
15	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ					
16	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปราศจากความอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
17	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน					
5. ด้านความซื่อสัตย์						
19	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้					
20	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ					
21	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ					
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้					
6. ด้านการเป็นผู้นำ						

23	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ					
25	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่ดี					
7. ด้านความมีวินัย						
27	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา					

ข้อ	จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารเป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติหน้าที่					
29	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของผู้อื่น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น					
2	มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม					
3	สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน					
4	มีการควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน					
7	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง					
8	มีการส่งเสริมให้ครูเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ					
3. ด้านการวัดผลประเมินผล						
9	สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน					
10	มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล					
11	ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม					

12	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล					
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

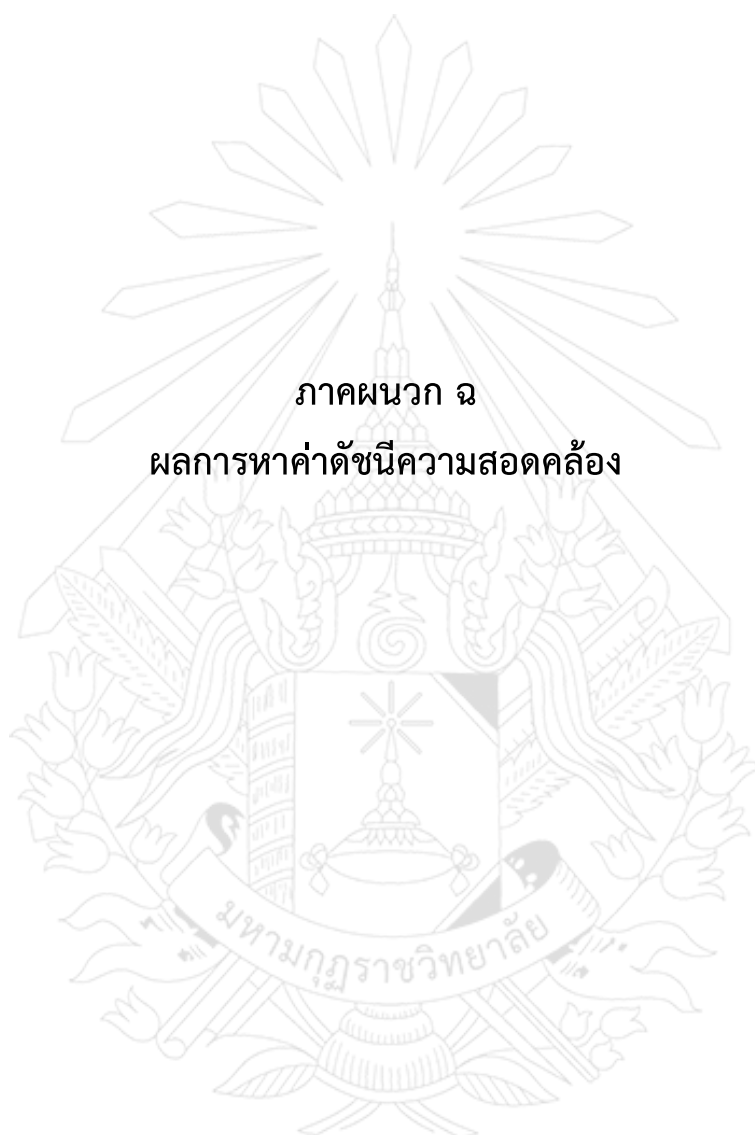
ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน						
13	สถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้					
14	จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน					
15	ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้					
16	มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้สื่อการเรียนรู้					
5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน						
17	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน					
18	มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ					
19	มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย					
20	มีการสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ					
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
21	สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
22	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา					

23	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง					
24	มีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา						
25	สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
26	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่มสาระต่าง ๆ					
27	มีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ					
28	มีการประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา					

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ฉ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
1. ด้านความเมตตา กรุณา						
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงความยินดีในความสุข และความสำเร็จของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละส่วนที่เป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยปลอบใจ และให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นมีเรื่องทุกข์ใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านกัลยาณมิตร						
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีสัมมาคารวะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่วางอำนาจ ข่มขู่ ข่มเหงผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและคำปรึกษาของผู้อื่นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านธรรมาภิบาล						
9	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
11	ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำไว้วางใจ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านความยุติธรรม						
19	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการเป็นผู้นำ						
23	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาด้วย บรรยากาศที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ด้านความมีวินัย						
27	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติ หน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เคารพในสิทธิของ ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร พัฒนา ปรับปรุง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคล และสภาพสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
3	สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	มีการส่งเสริมให้ครูเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการวัดผลประเมินผล						
9	สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการสอนของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	มีการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน						
13	สถานศึกษามีการเสริมความรู้ให้ครูผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
14	จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ส่งเสริมให้ครูเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้สื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน						
17	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	มีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	มีการจัดหาทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้ทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	มีการสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
21	สถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ค่าแปลผล
		1	2	3		
23	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	มีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา						
25	สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่ม สาระต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	มีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดย จัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	มีการประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ช
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

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	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	225.3000	1485.597	.813	.992
x1.2	225.4333	1489.840	.812	.992
x1.3	225.4000	1477.834	.840	.992
x1.4	225.6667	1479.195	.824	.992
x2.1	225.2667	1491.995	.776	.992
x2.1	225.3000	1487.528	.700	.992
x2.3	225.5000	1484.948	.770	.992
x2.4	225.6333	1472.033	.860	.992
x3.1	225.4000	1464.386	.891	.992

x3.2	225.1000	1474.162	.882	.992
x3.3	225.0667	1485.444	.875	.992
x3.4	225.3000	1477.252	.859	.992
x3.5	225.4000	1462.455	.886	.992
x3.6	225.4667	1474.257	.868	.992
x4.1	225.4667	1458.809	.886	.992
x4.2	225.5333	1463.568	.866	.992
x4.3	225.5333	1465.706	.867	.992
x4.4	225.5333	1462.395	.881	.992
x5.1	225.1000	1482.024	.897	.992
x5.2	225.1333	1484.051	.881	.992
x5.3	225.2000	1477.821	.874	.992
x5.4	225.2333	1482.116	.873	.992
x6.1	225.5333	1477.499	.879	.992
x6.2	225.6000	1477.076	.868	.992
x6.3	225.4667	1476.740	.871	.992
x6.4	225.5333	1474.533	.844	.992
x7.1	225.1333	1479.568	.904	.992
x7.2	225.1667	1483.385	.858	.992
x7.3	225.4667	1462.602	.925	.992
x7.4	225.4333	1463.495	.924	.992
y1.1	225.1667	1489.730	.799	.992
y1.2	225.2000	1498.648	.708	.992
y1.3	225.1667	1492.557	.805	.992
y1.4	225.3000	1488.976	.755	.992
y2.1	224.9667	1495.757	.825	.992
y2.2	224.8667	1500.464	.764	.992
y2.3	225.0000	1494.690	.789	.992
y2.4	225.2333	1481.840	.829	.992
y3.1	225.0667	1487.513	.837	.992

y3.2	225.1333	1482.947	.846	.992
y3.3	225.4333	1477.771	.868	.992
y3.4	225.3667	1477.206	.866	.992
y4.1	225.3333	1480.575	.830	.992
y4.2	225.3333	1484.644	.808	.992
y4.3	225.4667	1484.671	.833	.992
y4.4	225.4667	1484.671	.833	.992
y5.1	224.9333	1496.961	.784	.992
y5.2	225.4667	1475.016	.856	.992
y5.3	225.5333	1478.464	.864	.992
y5.4	225.7667	1470.944	.752	.992
y6.1	225.0333	1496.792	.763	.992
y6.2	225.2000	1491.683	.786	.992
y6.3	225.0667	1496.961	.779	.992
y6.4	225.2667	1490.892	.797	.992
y7.1	225.1333	1502.533	.706	.992
y7.2	225.1333	1499.775	.697	.992
y7.3	225.4667	1480.671	.852	.992
y7.4	225.4000	1488.110	.807	.992

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
229.2667	1534.133	39.16801	58

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-สกุล : นางสาวชนิดา ท้าฉลาด
วัน เดือน ปี เกิด : 31 ตุลาคม 2534
สถานที่เกิด : อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม ตำบลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70130

การศึกษา

พ.ศ.2547 : ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดเขาสามสืหาบ
พ.ศ.2552 : มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนท่ามะกาปัญญศิริวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ.2558 : ครุศาสตร์ เอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2559-2562 : ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดท่าราบ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ.2562-ปัจจุบัน : ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม จังหวัดราชบุรี