

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



ปริญญานิพนธ์
ของ
พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2559

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



ปริญญานิพนธ์
ของ
พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2559

พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. ปริญญาโท. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: เรือเอก อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 136 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (α) โดยรวมผลแบบสอบถามทั้งฉบับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .95 และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน

จรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .828 - .983

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางตัวแปรพยากรณ์โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r) = .582 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (r) = .277 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (r) = .097 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (r) = -.005 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .191 + .097X_1 - .005X_2 + .277^{**}X_3 + .582^{**}X_4$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงเส้น = .990 คือตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นภายในตัวแปรจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.9

TRANSFORMATION LEADERSHIP THE FORECASTING THE PROFESSIONAL ETHICS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATIDHAMMA DIVISION OF GENERAL
EDUCATION DEPARTMENT UNDER THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

August 2016

Pha Thanin Nuchpradit. (2016). *Transformation Leadership forecasting the Professional Ethics of School Administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department the under National Office of Buddhism*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Lieutenant Thesis Committee: Dr. Apitee Songbundit, Dr. Theeraphab Phetmalaikul.

The purposes of this research were to study 1)the level of transformation leadership among school administrators; 2)the level of professional ethics among school administrators; 3)the relationship between transformation leadership and the professional ethics of school administrators; 4)transformation leadership forecasting the professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism. The samples consisted of one hundred and thirty six teachers from Phrapariyatidhamma schools in the 2016 academic year by using Krejcie & Morgan (1970 : 607-610). The stratified random sampling was conducted by using the school as a strata to use in the calculation of the sample size. Simple random sampling was done by lottery and the instruments used for data collection were questionnaires with a five point-rating scale. The questionnaires were distributed to five experts to check the content validity. The IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued at 0.60-1.00 and the reliability of transformation leadership of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools was .95 and the reliability of professional ethics among school administrators of Phrapariyatidhamma Schools was .97. The data analysis was conducted using mean and standard deviation. The hypothesising was done with Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis method.

The results of the research were as follows;

1. The level of transformation leadership of school administrators of Phrapariyatidhamma schools, was at high level. With consideration of each individual aspect, the high level of transformation leadership can be rearranged in descending order by average as follow: inspirational motivation, individualized consideration, idealized influence and intellectual stimulation.

2. The level of professional ethics among school administrators of Phrapariyatidhamma schools, whole was at high level. With consideration of each individual aspect, the high level of professional ethics could be rearranged in descending order, by

average as follows: social ethics, self-ethics, co-operation ethics, professional ethics, and service-user ethics.

3. There was a statistically significant positive relationship at .01 between transformation leadership the professional ethics of the school administrators at Phrapariyatidhamma schools, Pearson's correlation coefficient (r) during .828 - .983 displayed that the two variables had a relationship at a very high level.

4. The transformation leadership affecting the professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma schools, was statistically significant at 0.01 level. Pearson's correlation coefficients (r) are equal to .582 for the individualized consideration, .277 for the intellectual stimulation, .097 for the idealized influence, and .005 for the inspirational motivation. The equation for predicting variables ($\hat{Y}$) can be expressed as $\hat{Y} = .191 + .097X_1 - .005X_2 + .277^{**}X_3 + .582^{**}X_4$. The linear regression coefficient is equal to 0.990. All aspects of transformation leadership mutually predict the professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma schools, with a predictive power of 97.90 percent.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาของอาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล กรรมการที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เมตตาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดทั้งการติดตามและกำกับดูแล และที่ขาดไม่ได้ คือ กำลังใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเสียสละ จนทำให้การทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จตามจุดหมาย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งต่ออาจารย์ทั้งสองท่านนี้

เจริญพรขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา รับเป็นประธานสอบปากเปล่า พร้อมกับได้เสนอแนะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้ ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ ที่ได้อนุเคราะห์ เป็นกรรมการสอบปากเปล่า ขณะเดียวกันยังได้แนะนำข้อบกพร่อง ข้อมูลด้านสถิติ เนื้อหา และการใช้สำนวนของภาษา เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องมากที่สุด

ขอขอบคุณ พระปลัดชัชพิสิฐ ธีรปัญโญ พระมหาเชนทร์ อาชญโญ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ได้เมตตาได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจนเป็นที่สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกำกับ ติดตามการกรอกแบบสอบถามให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ เจริญพรขอขอบคุณโยมเบญจทิพ ศรีแสงแก้ว ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อาตมาภาพด้านการศึกษาล่าเรียนในระดับมหับัณฑิต เจริญพรขอบคุณ คุณครูสุรจิต วรรณรักษ์ คุณครูปราง พิจิต ชุมพล คุณครูวิภาภรณ์ ถาวรานุรักษ์ คุณครูมนตรี เกตแก้ว และคุณครูอรุณรัตน์ คงอยู่ ที่คอยเป็นห่วงและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทถวายความรู้หลักการ แนวคิด ของการเป็นผู้บริหารที่ดี อีกทั้งยังให้กำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดียิ่ง

ขอนอบน้อมระลึกถึงคุณของพระศรีรัตนตรัย คุณของบิดา มารดา คุณครูอุปัชฌาย์อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีวิริยะอุตสาหะพากเพียรพยายามจนทำงานวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จตามประสงค์ จึงส่งผลให้ข้าพเจ้าสามารถศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษา คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอถวายเป็นพุทธบูชาขออัญเฝ้าอำนาจคุณแห่งพระรัตนตรัย พระแก้วมรกต พระสยามเทวาธิราช และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั่วทั้งสากลโลกจงดลบันดาลให้ผู้ที่มีคุณูปการต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมสนับสนุนอนุเคราะห์เมตตา ให้ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จ ขออำนาจแห่งคุณทั้งหลายที่อัญมานั้น ขอให้ทุกท่านจงมีแต่ความสุขความเจริญยิ่งๆ ขึ้นไปด้วยเทอญ

พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	15
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	24
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร	43
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
งานวิจัยในประเทศ	69
งานวิจัยต่างประเทศ	77
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	85
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผล	109
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก	133
ภาคผนวก ข	138
ประวัติย่อผู้วิจัย	156

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน	82
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	90
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน	91
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	92
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	93
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	94
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	95
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา	96
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	97
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	98
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	99
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	100
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	101
14	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	102
15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	104

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: คำนำ) การศึกษาที่ถูกต้องจะทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดั่งงามและสังคมดีมีสันติสุขพร้อมกันนั้นธรรมชาติแวดล้อมก็จะอยู่ได้ด้วยดี ซึ่งจะสำเร็จได้ต่อเมื่อมนุษย์พัฒนามาถึงขั้นที่สามารถประสานประโยชน์ตนกับประโยชน์ของสังคมเข้ามาให้เกื้อหนุนกันได้ (พระธรรมปิฎก. 2541: 57) และในปัจจุบันสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม มีความเปลี่ยนแปลงไปมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งนี้ก็เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระมหาสุริยา จิตเมธี. 2553: 93)

ในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการนำแนวคิดหรือหลักการของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนครู อาจารย์ ให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 5) การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่ ความหมายผู้นำ ภาวะผู้นำ ตลอดจนความสำคัญและการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยผู้นำจะต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีความคิดคล้อยตาม อันจะส่งผลทำให้องค์การหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดไว้ (อาคม วัชรสิง. 2545: 18) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

ร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ(Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 31)

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543: 1) จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่ง ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง ตามที่เบส (Bass. 1985: 48) ทำการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2-3)

ตามแนวคิดของ เบส และ อโวลีโอ (Bass; & Avolio. 1994. 2-4) เสนอว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามได้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น ผู้นำจะมีความท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยผู้นำใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางที่จะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการสร้างข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลและการเติบโตของแต่ละปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะเป็นโค้ชหรือเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน จะพัฒนาผู้ตามและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ด้วยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงการยอมรับความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาของ (ศิลาปะพร ศรีจันทเพช. 2552: 1-6) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องมีพื้นฐานมาจากคุณธรรม โดยต้องมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักความโปร่งใส หลัก

ความซื่อสัตย์ หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หลักความสามารถในการแข่งขัน โดยหลักความโปร่งใส นั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสาร ส่วนหลักความซื่อสัตย์นั้น เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับทุกองค์กรต้องนำมาใช้ในการทำงาน และหลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ที่ต้องปฏิบัติให้เห็นถึงความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 14) การบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสถานการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (พระมหาสุริยา จิตเมธี. 2553: 117)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ได้กำหนดนโยบายที่ 8 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเป้าประสงค์เชิงนโยบาย คือ ระบบการบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีธรรมาภิบาล ได้รับความเชื่อมั่นความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน บุคลากรภาครัฐมีขีดความสามารถสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งยังมีการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสถานศึกษา 3 ดีให้สถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม ความดีงาม และเกิดปัญหาทางวิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทย แต่การที่จะอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณธรรมได้นั้น ตัวครู โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีเสียก่อน (กระทรวงศึกษาธิการ 2552: 2-7)

จากการศึกษาคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตามตัวบ่งชี้ที่ 10.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ คือ ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553: 8)

จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติสำคัญของคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน นับว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ (Judge; & Piccolo. 2004: 755) พฤติกรรมของผู้บริหารดังกล่าว จูงใจให้บุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Kelly. 2003 : 45) มีผลต่อความภักดีของบุคลากรในองค์กร (Gellis. 2001: 17-25) ช่วยให้บุคลากรประทับใจในการทำงาน ขณะเดียวกันการกระตุ้นทางปัญญาทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้า (Barbutto. 2005: 115) ช่วยเหลือและสนับสนุน อำนาจความสะดวกและตอบสนองการบริการแก่บุคลากร และที่สำคัญส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียน (Leithwood; & Jantzi. 2000: 45-49)

วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพทางการศึกษา ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ (10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ด้านสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ ตามสาระความรู้ คือ 1) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม 4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามสมรรถนะ คือ 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 27)

จากการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีลักษณะของปัญหาที่เกี่ยวข้อง 4 ประการดังนี้ 1) ปัญหาที่เกิดจากประพฤติดนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การทุจริตต่อหน้าที่ การก่อคดีอาญา การประพฤติผิดต่อระเบียบ ผิดศีลธรรมประเพณีในเรื่องทุจริต การสอบบรรจุเข้ารับราชการ เรื่องชู้สาว การประพฤติที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม ขาดการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเหมาะสมอย่างไม่มีสาเหตุอันควร ขาดความเมตตาต่อศิษย์ ไม่อุทิศตนต่องาน ขโมยผลงานของผู้อื่นไปเป็นผลงานของตนเอง ดิตสุราและของมีนเมา ดิตการพนันอบายมุขต่าง ๆ การแต่งกายไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู 2) ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษากับศิษย์ เช่น มีความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมกับศิษย์ การลงโทษแบบผิดคุณธรรม ให้ยาพิษทางวาจา 3) ปัญหาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงาน เช่น ทะเลาะเบาะแว้งกันในหน่วยงาน ชิงดีชิงเด่น แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา มีการกลั่นแกล้งกัน และมีพฤติกรรมผัดเจ้นชู้สาวต่อกัน 4) ปัญหาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลทั่วไป เช่น การทะเลาะวิวาทกัน การทำ

ร้ายร่างกายผู้อื่น การมีหนี้สิน การมีความสัมพันธ์กับคู่สมรสผู้อื่น เป็นต้น (พินิจนารถ ลำตวน. 2552: 2-3)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของ จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีการจรรยาบรรณของตนเอง ตามที่ได้ให้เหตุผลว่า จรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีหลักการ และแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (วริยา ชินวรรณโน. 2556: 58) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู จากการทำงานที่มีความสุข ต่อหน้าที่ในสถานศึกษา นั้นต้องเกิดจากความศรัทธา ความเชื่อถือตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยประสบการณ์ เดิมผสมผสานกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องจนเกิดเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้าน ความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน (รัชวลี วรภูมิ. 2548: 19 - 21)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2556 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดตามข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 4 ตุลาคม 2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: ออนไลน์)

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้ง ขึ้น เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญ ตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ จัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณรที่จะศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อ พระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวินัยพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสุขศึกษา สงฆ์ (พระราชวรมนู. 2545: 355) หลักสูตรที่ โรงเรียนจัดขึ้น ได้ในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งให้พระภิกษุ สามเณรมีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสมณะเพศ ช่วยให้มีความรู้ทั้ง ทางโลกและทางธรรม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ มุ่งให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาในระดับสูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุ สามเณร ที่เรียนจบชั้น มัธยมศึกษา

ตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ในสถานศึกษาทั้ง 2 แห่งและวิทยาเขตอีก 19 แห่ง (กมล รอดคล้าย. 2546: 26 – 27)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553-2562) ซึ่งเป็นแผนที่มีความมุ่งใช้วิธีการทางยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป และเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษา ระบบการบริหารจัดการ ระบบการบริหารการศึกษา และระบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยการสร้างโอกาสทางการศึกษาและทางเลือกที่ดีที่สุดอีกทางหนึ่งแก่สังคมไทย และสังคมพระพุทธศาสนาในระดับสากล (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2553: 10)

จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็นไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้างความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง และการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในฐานะบทบาทของผู้นำ จึงต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาของผู้บริหาร

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะจะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีส่วนสำคัญและผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำ ขององค์กรหรือโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะยึดในหลักของจรรยาบรรณ ควบคู่ไปกับการบริหารที่ดีให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อจะเข้ามาบริหารงานในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นทรัพยากรที่ดีของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามคุณลักษณะส่วน บุคคล ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน

2. ทราบระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4. ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ

5. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพด้าน การจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมในด้านจรรยาบรรณเป็นสำคัญ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือเคารพศรัทธาในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นน่าเคารพศรัทธา เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีงาม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถ พยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีของ เบส และ อวอลิโอ. (Bass; & Avolio. 1994: 2-6) โดยแบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษามาตรฐานวิชาชีพ ด้านปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2556 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 65 – 71)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 15 โรง โดยมีครูผู้สอนจำนวน 209 รูป/คน ใน 15 โรง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 15 โรง ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607 - 610) และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) ได้ครูผู้สอนจำนวน 136 รูป/คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่

- 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ได้แก่

- 2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในวิธีการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งในตัวบุคคลและองค์การ โดยมี 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาดมีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา และก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้

ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

2. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

3. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร หมายความว่า หลักความประพฤติอันเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือกริยาที่ประพฤติตามข้อกำหนดของคุรุสภา ได้ยึดถือปฏิบัติให้สมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อรักษาชื่อเสียง รักษาเกียรติยศ ศักดิ์ศรีฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบต่อผู้รับบริการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รับผิดชอบด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครนครปฐม ปทุมธานี โดยมีโรงเรียนจำนวน 15 โรง ได้แก่ โรงเรียนวชิรมกุฏ วัดมกุฏกษัตริยาราม โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามจร. วัดพระเชตุพลวิมลมังคลาราม โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง วัดศรีบุญเรือง โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา วัดสุทธาวาส โรงเรียนวัดกาญจน

สิงหาสน์วิทยา วัดกาญจนสิงหาสน์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพรหมรังษี วัดพรหมรังษี โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล วัดธรรมมงคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดเวตวันธรรมवास วัดเวตวันธรรมवास โรงเรียนวัดผ่องพลอยวิริยาราม วัดผ่องพลอยวิริยาราม โรงเรียนวัดเสนาหา โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา วัดมหาสวัสดิ์นาคพุฒาราม โรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม วัดโกเมศรัตนาราม โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ และโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหุล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลที่สนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีของ แบส และ อโวลีโอ. (Bass; & Avolio. 1994: 2-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง ให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม โดยแบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เติบโต เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันมีความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ขวัญชัย จะเกรง. 2551: 25)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และเป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างแก่ผู้ตาม (ณัฐวุฒิ เตมียสุรธรณ. 2550: 26)

3. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้แก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าตามไปแก้ปัญหา (ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. 2549: 8)

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 10 -11)

ตัวแปรเกณฑ์ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้กำหนดตาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าด้วยข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 65 – 71) มี 5 ด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 65 – 71)

จากหลักการแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ตัวแปรเกณฑ์

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รวบรวมเอกสาร
ต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ความเป็นมาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น์
 - 2.5 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส
 - 2.6 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามตัวแปร 4 ด้าน
3. มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
4. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
 - 4.1 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.2 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.3 ความสำคัญของจรรยาบรรณ
 - 4.4 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.5 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในสถานบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันระหว่างแผนกโลก คือ วิชาสายสามัญ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กล่าวถึงสภาพทั่วไปของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไป

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของ (พระราชวรมนี, 2521: 355) ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดกล่าวคือภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ. ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษากำหนดให้การเรียนบาลีนักธรรมและความรู้ชั้นมัธยมโดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่าโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดโดยมติดคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมาและเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมากโรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวมและบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลีเสียแต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวงพระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์พื้น ชุตินฺธรมหาเถระ) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่มีวิชาบาลีวิชาธรรมและวิชาทางโลกเรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษาได้ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสียและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่แต่การณปรากฏต่อมาว่าการตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีใหม่นี้มีน้อยนักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้

พากันเข้าชื้อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎรของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สัมผัสสอบเทียบบ้างเข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้างทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (กรมการศาสนา. 2521: 7-9)

ในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณรแต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่างๆที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรโดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไปโดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเองและโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้างจึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งคือหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป”

ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2534 (ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือทางฝ่ายศาสนจักร จะได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณะธรรมสมควรแก่ภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้าราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกันในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา (คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวิสัยธรรมเจริญ, 2541: 3-4) เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการปัจจุบันสังกัดกองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ลงนามโดยนายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2548 ในปีการศึกษา 2542 – 2552 เนื่องจากการออกกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาและมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544 โดยจัดให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

วิชัย ธรรมเจริญ. (2541: 27) กล่าวว่า การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นเรื่องของวัด จะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว กรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต การเปิดการสอนระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น ต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนา (2542: 2-4) กล่าวว่า ในระยะเริ่มแรก มีเจ้าอาวาส จำนวน 51 แห่ง รายงานเสนอขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อกรมการศาสนา และในปี 2525 มีการจัดตั้งโรงเรียนเพิ่มเป็น 69 แห่ง มีทั้งที่เป็นพระภิกษุ สามเณร และฆราวาส จำนวน 2,385 รูป/คน นักเรียน 10,183 รูป พ.ศ. 2542 ปรากฏว่ามีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 282 แห่ง มีครู 4,074 รูป/คน นักเรียน 78,555 รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญจัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการพิจารณาของกระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การเรียนการสอนมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชน ครูและบุคลากรเป็นลูกจ้างโรงเรียน กรมการศาสนาเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นรายหัว กรมการศาสนาได้กำหนดนโยบายขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติในแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ จำนวน 362 โรง ให้มีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายในปี 2544 แต่กรมการศาสนาไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุผลขาดงบประมาณ ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าวได้ขึ้นตรงต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพุทธศักราช 2545

1.2 ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะความชำนาญตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันระหว่างแผนกโลกคือวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการเรียนการสอนแผนกธรรมและแผนกบาลีโดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลีได้มีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายและความสำคัญดังนี้

กองพุทธศาสนศึกษา. (2551: 111) ได้ให้ความหมายไว้ว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาหมายถึงโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

พระราชวรมุณี. (2521: 335) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีและแผนกธรรมเป็นการศึกษาหลักของพระภิกษุสามเณรหรือเป็นศาสนศึกษาที่จะดำรงพระพุทธศาสนาให้วัฒนาสถาพรสืบไปส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญนั้นเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมควบไปกับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาของรัฐซึ่งเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์

สมชาย บัวเล็ก. (2535: 4) สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชนในชาติให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขมาช้านานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอนแม้ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจะได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 สายอย่างชัดเจนคือสายสามัญและอาชีพระบบหนึ่งและสายพระปริยัติธรรมอีกระบบหนึ่งโดยที่สายสามัญเป็นหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่จะจัดบริการให้กับประชาชนทั่วไปใช้โรงเรียนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาส่วนสายพระปริยัติธรรมยังคงเป็นระบบเดิมที่จัดการศึกษาให้กับพระภิกษุสามเณรโดยใช้วัดเป็นสถานศึกษา

สุภาพรมากแจ้ง; และสมปองมากแจ้ง. (2542: 3) ปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรให้ได้ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาได้แก่การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักโดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎกมีทั้งสิ้น 4 หลักสูตรคือหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลีหลักสูตรปริญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญซึ่งทั้ง 4 หลักสูตรนี้จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลักสูตรคือกลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนาได้แก่หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลีจัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมและกลุ่มที่เป็นหลักสูตรที่ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาร่วมกับวิชาสามัญอื่นๆได้แก่หลักสูตรมหาวิทยาลัยสงฆ์และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมประยุกต์

ทศพร น้อมวงศ์. (2547: 14) กล่าวไว้ว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรและหลักสูตรพระปริยัติธรรมก็เป็นหลักสูตรที่จุดมุ่งหมายของการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้และทักษะในวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546: 1-2) สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยผ่านการพิจารณาของกระทรวงศึกษาธิการกรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาตให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาการเรียนการสอนมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชนครูและบุคลากรเป็นลูกจ้างของโรงเรียนกรมการศาสนาเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายเป็นรายหัวกรมการศาสนาได้กำหนดนโยบายขึ้นเป็นแนวปฏิบัติในแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจำนวน 362 โรงให้มีคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายในปี พ. ศ. 2544 แต่กรมการศาสนาไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุขาดงบประมาณต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมพุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าวได้ขึ้นตรงต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพุทธศักราช 2545

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กล่าวว่าการศึกษาทุกอย่างที่คณะสงฆ์จัดขึ้นโดยอาศัยสถานที่บริเวณวัดเป็นที่ตั้งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้โอกาสกับผู้ที่เข้ามาศึกษาในทุกๆด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติก็เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ด้อยโอกาสโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินั้นได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาน้อยแต่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยการอุปถัมภ์จากแรงศรัทธาของประชาชนทั่วไปในด้านการบริหารและการจัดการก็เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์โดยตรงคือพระเป็นผู้บริหารเองด้วยการดำรงตำแหน่งผู้จัดการครูใหญ่อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี

1.3 สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

ในปีการศึกษา 2558 นี้ มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศจำนวน 15 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 404 แห่ง มีครูจำนวน 4,430 รูป/คน มีครูประจำจำนวน 2,240 รูป/คน มีครูพิเศษจำนวน 2,190 รูป/คน มีนักเรียนจำนวน 50,185 รูป โดยแยกได้ ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี มีโรงเรียนจำนวน 15 โรง
2. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัด กระบี่ชุมพร, ตรัง, นครศรีธรรมราช, ปัตตานี, ยะลา, ระนอง, สงขลา, สตูล, สุราษฎร์ธานี มีโรงเรียนจำนวน 22 โรง
3. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัด กาญจนบุรี, ชัยนาท, ประจวบคีรีขันธ์, พระนครศรีอยุธยา, เพชรบุรี,ราชบุรี, ลพบุรี, สระบุรี, สิงห์บุรี, สุพรรณบุรี, อ่างทอง, อุทัยธานี มีโรงเรียนจำนวน 25 โรง
4. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัด กำแพงเพชร, ตาก, นครสวรรค์, พิจิตร, พิษณุโลก, เพชรบูรณ์,สุโขทัย, อุตรดิตถ์ มีโรงเรียนจำนวน 24 โรง

5. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, ลำพูน มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน

6. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงราย, น่าน, พะเยา, แพร่, ลำปาง มีโรงเรียนจำนวน 55 โรงเรียน

7. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัด ขอนแก่น, เลย, หนองบัวลำภู มีโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน

8. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัด สกลนคร, หนองคาย, อุดรธานี มีโรงเรียนจำนวน 38 โรงเรียน

9. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัด มุกดาหาร, ยโสธร, อุบลราชธานี, อำนาจเจริญ มีโรงเรียนจำนวน 34 โรงเรียน

10. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์, นครพนม, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด มีโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน

11. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ, นครราชสีมา, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ, สุรินทร์ มีโรงเรียนจำนวน 43 โรงเรียน

12. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, นครนายก, ตราด, ปราจีนบุรี, ระยอง, สระแก้ว มีโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน

13. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 (จีนิกาย) ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, ชลบุรี, เชียงราย มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

14. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14 (อนัมมิกาย) ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, สงขลา, อุดรธานี มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

ในการดำเนินการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ที่ชัดเจนในการสร้างเอกภาพ การบริหารให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้มอบหมายให้คณะทำงานโดยมีคณะอนุกรรมการรวม 5 ด้าน ได้แก่ หนึ่งคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ประธานกลุ่ม 14 กลุ่ม บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

นักวิชาการศาสนศึกษา 14 กลุ่ม รวมถึงผู้แทนครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร่วมกันจัดทำรวบรวม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย เป็นคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น ที่มา: ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา (2558: 33)

เนื่องจากผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการวิจัย โดยเลือกเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เท่านั้น จึงขอเสนอข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ดังนี้

1.4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งกำหนดให้กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี และปราจีนบุรี

1. โรงเรียนวชิรเมธี วัฒนภูมิวิทยาราม แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร
กรุงเทพฯ
2. โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร. วัดพระเชตุพลวิมลมังคลาราม แขวง
พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ
3. โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ แขวง
พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ
4. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง วัดศรีบุญเรือง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ
5. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา วัดสุทธาวาส แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพฯ
6. โรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา วัดกาญจนสิงหาสน์ แขวงคลองชักพระ เขต
ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพรหมรังษี วัดพรหมรังษี แขวงสีกัน เขตดอนเมือง
กรุงเทพฯ
8. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล วัดธรรมมงคล แขวงบางจาก เขตพระ
โขนง กรุงเทพฯ
9. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดเวตวันธรรมาวาส วัดเวตวันธรรมาวาส แขวงบางซื่อ
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
10. โรงเรียนวัดผ่องพลอยวิทยาราม วัดผ่องพลอยวิทยาราม แขวงบางนา เขตบาง
นา กรุงเทพฯ
11. โรงเรียนวัดเสนาห์ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
12. โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา วัดมหาสวัสดิ์นาคพุดาราม ตำบลหอม
เกร็ด อำเภอสามปราน จังหวัดนครปฐม
13. โรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม วัดโกเมศรัตนาราม ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอ
สามโคก จังหวัดปทุมธานี
14. โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ ตู๊ปน. 53 ปณจ. กบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี
จังหวัด ปราจีนบุรี
15. โรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหู จังหวัดปทุมธานี

1.5 ครูและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ครู จะเป็นพระภิกษุ หรือคฤหัสถ์ก็ได้ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี และไม่เกิด 60 ปี

ครูสอนวิชาภาษาบาลี จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่น แต่ต้องมีวิชาชีพครู และต้องมีวุฒิเปรียญธรรม 3 ประโยค ขึ้นไป

ครูสอนวิชาธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่นแต่ต้องมีวิชาชีพครูและมีคุณลักษณะอันดี

ครูสอนวิชาสามัญ ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่น แต่ต้องมีวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วยบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีความรู้การศึกษาไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาทางการศึกษา

1.6 การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรมมีความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นและการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปกครองและความมั่นคงของชาติสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทยทั้งยังสร้างความสมดุลของชาติและผสมผสานกลมกลืนสำหรับการพัฒนาชาติในด้านต่างๆให้เป็นไปอย่างสมดุลเสมอภาคบทบาทที่สำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับรู้ทั้งด้านวิชาสามัญและวิชาชีพควบคู่กันไปให้เยาวชนได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจมีคุณธรรมจริยธรรมที่สังคมพึงประสงค์มีคุณลักษณะและทักษะในการประกอบอาชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 33-73)

รวิวรรณ ชุมชัย. (2538: 184-185) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความสามารถเป็นหลักประกันในการบริหารให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แก่

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้ง
2. มีเอกภาพในการบริหารงาน
3. มีบุคลิกภาพดีที่สง่าผ่าเผยเป็นที่น่าเกรงขามมีความแนบเนียนในการเข้าสังคม ประณีตในการแต่งกายสามารถสร้างความเชื่อถือเลื่อมใสแก่ผู้พบเห็น
4. เสาะแสวงหาวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดเวลาในการบริหารงาน
5. มีความกระตือรือร้นและอดทนไม่ว่าหว่าหุ่คนใดถ้าผู้นำมีความกระฉับกระเฉงตื่นตัวและสนใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าสถานทีนั้นย่อมเจริญ
6. ถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
7. มีมนุษยสัมพันธ์เข้าไหนเข้าได้ไม่ถือตัวการมีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยขจัดสิ่งขัดข้องขัดแย้งจะช่วยให้งานได้ผลดีและเกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

8. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับต้องชัดเจนเสมอพูดง่ายฟังง่ายและเข้าใจง่าย
9. มีความเสียสละและมีความประพฤติดีมีความรับผิดชอบทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเพื่อ
งานมีความตั้งใจในการทำงานการปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี
10. มีความรู้และพื้นฐานการศึกษาดีการที่บุคคลจะเป็นผู้นำที่ดีนั้นพื้นฐานความรู้และ
การศึกษาย่อมมีส่วนช่วยให้ผู้คนเลื่อมใสได้มากและโดยเฉพาะจะช่วยให้การปฏิบัติงานในด้าน
การศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดีทุกประการ
11. มีความเสมอภาคและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
12. มีประสบการณ์ในการทำงานย่อมช่วยให้การตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ดีมีความ
คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานมองเห็นรูปร่างสามารถปรับปรุงวิธีการและการดำเนินงานได้ตรงตาม
เป้าหมาย

กิตติ ชีรศานต์. (2539: 47-48) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารคือกำหนดแนวทางการ
ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มีความคล่องตัวสะดวกแสดงอำนาจในกรอบที่เหมาะสมทำให้เกิด
ความมั่นคงของสถาบันโรงเรียนที่ต้องอาศัยหลักสำคัญ 6 ประการคือ

1. มีจุดมุ่งหมายของการทำงานอย่างแน่วแน่ชัดเจนทุกชนิดที่จะทำทุกคนต้องรู้เข้าใจ
2. อำนาจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องบอกให้แน่ชัดและบุคลากรต้องมีอำนาจ
หน้าที่ที่จะปฏิบัติได้จริง ๆ ตามนั้น
3. ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งต้องทำงานอะไรบ้างมีความรับผิดชอบเพียงใดต้องระบุให้
แน่นอนการแบ่งและมอบหมายงานต้องยุติธรรมและทั่วถึง
4. สายการติดต่อสื่อสารใครติดต่อกับใครผ่านใครต้องบอกให้ชัดเจน
5. ความเป็นผู้นำของครูใหญ่สำคัญมากเพราะมีบทบาทต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
ต่าง ๆ อย่างไม่รู้ตัวจะต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์เหล่านั้นเป็นระยะ ๆ เพื่อหาทางแก้ไข
ปรับปรุงให้ดีขึ้นตลอดเวลา
6. ต้องมีมาตรการบางอย่างที่คอยกระตุ้นเตือน (Motivate) ครูให้ขยันขันแข็งรักงาน และ
มีขวัญกำลังใจทำงานเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรมมีความสามารถที่
จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่
ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปกครองและความมั่นคง
ของชาติดังนั้นผู้บริหารโดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงต้องมีคุณสมบัติที่
ประกอบด้วยสติปัญญาอันเฉลียวฉลาดมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์สามารถเข้าได้
กับทุกคนและรู้จักหลักทฤษฎีในการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดทฤษฎีของเบส และอโวลีโอ. (Bass; & Avolio.1994: 2-6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2544: 60) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กริฟฟิน (Griffin. 1996: 524) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายทอดความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์การเรียนรู้ การตัดสินใจให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

ยูกัล (Yukl. 1998: 20) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กรและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ (Objectives)

เดสเลอร์ (Dessler. 1998: 202) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กรต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein. 2000: 150 — 151) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความหวังไว้

นักจุฬพนธ์ เขจรนันท์. (2546: 44) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร หรือมาจากภายนอกองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปกติตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจจะเป็นผู้ที่มิชอบหน้า ที่ และความรับผิดชอบหลายอย่างด้วยกันคือ อาจจะเป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้เจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ และเป็นทีปรักษาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของแต่ละองค์กร ว่าต้องการให้เขาแสดงบทบาทและหน้าที่ใดเป็นสำคัญ

ยุดา รักไทย. (2546: 93) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

วินิจ เกตุขำ. (2546: 327; อ้างอิงจาก Razik and Swanson .1995) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่า ผลงานและแนวทางการทำงานให้สำเร็จ ชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีมและองค์การเป็นหลักและต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ให้สูงขึ้น และขยายวงกว้างขึ้นด้วย ดังนั้นผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นเสมือนผู้จุดประกายแรงผลักดันให้หลอมรวมสมาชิกให้มองเห็นประโยชน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนให้มีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำใช้ความสามารถเฉพาะตัวเข้ามาช่วยมากกว่าการใช้การบังคับบัญชาตามสายงาน และภาวะผู้นำแบบนี้ต้องช่วยให้ทุกฝ่ายทุ่มเท หัวใจ(heart) และ จิตใจ (mind) ในการทำงานอย่างละเอียดย กัน

วันชัย ธงชัย. (2547: 10) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมโดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงาน ผู้ตาม และองค์การ ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548: 7) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ

แคลเลียยา ศรีใส. (2548: 27; อ้างอิงจาก Bass. 1985: 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 10) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง ความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ และมุ่งให้งานบรรลุความต้องการในระดับสูง มีการพัฒนาวิชาชีพ บริหารจัดการโดยยึดบุคลากรเป็นสำคัญ

สุชาติ รังสินนท์. (2550: 114) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต้องทำงานร่วมกับบุคคล และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551: 28-29) ได้สรุปและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่

สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ขวัญชัย จะเกรง. (2551: 17-18) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

วลีรัตน์ ดันทุลเศรษฐ์ (2552: 18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงาน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญาหรือการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ประยูร อัมสวาสดี (2552: 11) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความสามารถในการพิจารณาด้านการเปลี่ยนแปลง และมีลักษณะในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552: 258) ได้ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ

ไมตรี คงนุกูล. (2553: 31) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (ChangeLeadership) ว่าหมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ให้คำแนะนำสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่าและสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็นและให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง

เบส (ณัชญาณุช สุทธชาติ. 2553: 17; อ้างอิงจาก Bass.1990:) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเองหรือเห็นแก่ตัวไปสู่องค์การและสู่สังคม ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลจะแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นการมีความหมายของงานในชีวิตผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

เบอร์น (ณัชญาณุช สุทธชาติ. 2553: 28; อ้างอิงจาก Burn. 1990:) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้บุคคลสนใจ ยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้นำแบบเก่า มาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

แกลพินและฮอร์นดอน (ไมตรี คงนุกูล. 2553: 31; อ้างอิงจาก Galpin; Herndon.2007: 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้ดูแลควบคุมเป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลางและเป็นผู้ที่ฟังเสียงขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการในองค์การ เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งในตัวบุคคลและองค์การ

2.2 บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีผู้เสนอบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน แต่ที่คล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุพล (ศิริพร อนุสสา. 2556: 100; อ้างอิงจาก ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุพล 2552) เสนอบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ต้องรู้เป้าหมายภารกิจหน่วยงานของตนในเชิงภาพรวม ต้องมีความเข้าใจความคาดหวังทั้งส่วนราชการและรัฐบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเชิงระบบ กระบวนการและกำลังคนให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่พึงประสงค์บนฐานของข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี กระบวนการมีส่วนร่วม ระบบการทำงานในองค์กร เครือข่ายและต้องรู้ว่ามียะอะไรอยู่ในมือ มีการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะสกัดองค์ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อช่วยสังเคราะห์แผนงานโครงการ สู่เส้นทางความสำเร็จและเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance) นำไปสู่รากฐานสำคัญและเป็นกรอบนำไปสู่ความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง กระตือรือร้น และไม่อยู่นิ่ง (Life Team)

พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548: 34 - 42) เสนอบทบาทของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญประสานความร่วมมือกับ ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และครอบคลุมตั้งแต่การเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรร งบประมาณบริหารงานการเงิน บัญชีพัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุมการวางแผน อัตราค่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้ บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล โดยจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพจัดภารกิจงานให้ครอบคลุมงานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษางานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบ ควบคุม ภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

บทบาทของภาวะผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง หรือผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ ดังนี้ (ทองหล่อ เดชไทย. 2544: 52; วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545: 35; และ อัมพร ศิริรัมย์. 2553: ออนไลน์)

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมองไปข้างหน้า (Foresight) ความเข้าใจ (Insight) จินตนาการและการตัดสินใจ (Imagination and Judgement) ประกอบกับความตั้งใจดีและการเปิด ใจกว้างสำหรับแนวโน้มและการพัฒนาสำหรับอนาคต

2. จัดอบรมข้อมูลสารสนเทศ การบริหารยุคใหม่ต้องตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ มากกว่าสามัญสำนึก หากมีข้อมูลมากกว่าจะได้เปรียบในเชิงทางเลือก

3. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ นอกเหนือ จากหน้าที่การ จัดองค์กรและการควบคุม เป็นที่สังเกตว่าในบรรดาหน้าที่ทางการบริหารที่นักวิชาการ ทั้งหลายกำหนดขึ้นนั้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก การวางแผนจะช่วยให้ ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหาร สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้ทำงานได้บรรลุตาม จุดหมายที่กำหนดไว้

4. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นกระบวนการจัดระบบการทำงานทั้งหมดภายในองค์กรหรือในสำนักงาน โดยกำหนดในลักษณะของ ตำแหน่ง งาน วิธีปฏิบัติ ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และการประสานงานระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ให้แน่นอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน

5. การจูงใจ (Motivation) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) มีวิวัฒนาการมาสองรูปแบบ คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา (Content Models) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Models) กรณีรูปแบบเชิงเนื้อหาเริ่มต้นมาตั้งแต่ยุคทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือ เสนอแรงจูงใจด้วยค่าจ้างมาถึงยุคบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรมว่าด้วยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงาน โดยให้สมาชิกได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

6. การควบคุมองค์กร (Control Process) เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารจะต้องควบคุมยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือหน่วยงานให้ดำเนินไปตามจุดหมายและแผน โดยภาพรวมทั้ง องค์กร โดยประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะนำไปบรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมายสมบูรณ์ นนทสกุล (2548: 21) สรุปบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เป็นศูนย์กลาง มองการณ์ไกล ครอบใจคน พัฒนาตนเอง เป็นทั้ง ผู้ให้และผู้รับ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์บูรณาการทำงานเชิงรุกและกล้าเผชิญปัญหา

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 100) สรุปบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคข้อมูลข่าวสารและโลกไร้พรมแดน การเป็นผู้นำหรือผู้มีวิสัยทัศน์และใช้กระบวนการทัศน์ทางเทคโนโลยีหรือผู้นำทางเทคโนโลยี (E – Leadership) มีความสำคัญอย่างยิ่ง และควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. Envision ต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการที่กว้างไกล โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและจัดการ

2. Enable ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

3. Empowerment ต้องเข้าใจ และหยั่งรู้ ความสามารถของบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย

4. Energize ต้องหมั่น จุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา อย่าให้หมด คอยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข

5. Engage ต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

6. Enhance ต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรฐาน

7. Encourage ผู้บริหารยุคดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากร หรือผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

8. Emotion ต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ สามารถยังรู้จิตใจผู้ร่วมงาน อ่านใจคนได้ สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

9. Embody ต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรมช่วยให้การสื่อสารประสบความสำเร็จและเกิดความผิดพลาดน้อย

10. Eagle เปรียบประดุกนกอินทรี ที่มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียดหรือผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากมีความรอบรู้ในเชิงการบริหารบทบาทหน้าที่และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้วจะต้องมี E – Leadership หรือผู้นำยุคใหม่ที่แท้จริงซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไกหรือขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา

2.3 ความเป็นมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะมาเป็นแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) กล่าวคือ ในทศวรรษที่ 1920 ผลงานของแมกซ์ เวเบอร์ ได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ซึ่งได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ และต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยา และการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อ ภาวะผู้นำแบบมีบารมี เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก อีกทั้งผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา ต่างยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (Yukl; & Fleet.1992: 173-178)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป มูชินสกี (กัลยาณี พรหมทอง. 2546: 52; อ้างอิงจาก Muchinsky 1997: 374) ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพ และบูชาในตัวผู้นำในลักษณะที่เป็นวีระบุรุษ เหนือมนุษย์หรือเป็นเทพเจ้า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 16; อ้างอิงจาก Muckinsky. 1997: 374) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำแบบมีบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวผู้ตาม 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความ

คาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตาม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำแบบมีบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย (ทวงรัตน์ จินตชาติ. 2546:15)

คอนเกอร์ และคานันโก (Conger; & Kanungo) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบมีบารมี โดยยึดหลักตามสมมติฐานที่ว่าบารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรม ของผู้นำ และผลจากพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย 1) การกระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) การนำตัวเข้าแลก หรือเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะการเงินหรือสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง 3) ดำเนินการในทางที่ปกติมักไม่ทำกันเพื่อจะบรรลุในแนวคิดที่มี สำหรับคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของผู้นำ ประกอบด้วย 1) ความมั่นใจในตนเอง 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้คิด ประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวทางสังคม และมีการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบมีบารมีนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตามผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่างๆที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่างๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 16-17; อ้างอิงจาก Yukl; & Fleet. 1992: 147-187) นอกจากนี้ คอนเกอร์ (วันชัย ธงชัย. 2547: 15; อ้างอิงจาก Muchinsky 1997: 374) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมีอาจจะมีลักษณะบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไปและการไม่ยินดีที่จะहारหรือยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอ และคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีบารมี เช่น งานของ โฮเวล และ พรอสท์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 17; อ้างอิงจาก Yukl; & Fleet. 1992: 175) ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการโดยมีการวัดพฤติกรรมของผู้นำ และพบว่าพฤติกรรมแบบมีบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น และ เฮาส์ สแพนเกอร์ และ วอยสกี (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 17; อ้างอิงจาก Muchinsky. 1997: 374) ได้ศึกษาบุคลิกภาพการมีบารมีและความมีประสิทธิภาพในฐานะของผู้นำของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา สรุปว่า บุคลิกภาพและความมีบารมีสร้างความแตกต่างในความมีประสิทธิภาพของผู้นำ

เบส (สมพร เมืองแป้น. 2548: 38-39; อ้างอิงจาก Bass. 1999: 12) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรมตัวบ่งชีบบารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น เบส เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับ

ค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบลส (Bass) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมี การอุทิศตัวอย่างดีที่สุทธเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่ง แบลส (Bass) ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ (House) และ คอนเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo) กล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์ บางงานวิจัยของ แบลส (Bass) จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้นมาคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบิร์น (Burns) ในปีค.ศ.1987 และแบลส (Bass) ในปีค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วยคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบลส (Bass)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) เป็นภาพความคิดของบุคคลากรที่มองว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป (Muckinsky. 1997: 374; citing Burns. 1978) โดยบุคคลากรจะมีความเชื่อมั่น เคารพและบูชา ในตัวผู้นำในลักษณะที่เป็น วีระบุรุษ เหนือมนุษย์ หรือเป็นเทพเจ้า แฮาส์ (Muckinsky. 1997: 374; citing House.1977) ได้เสนอทฤษฎีที่ชื่อว่า ผู้นำแบบมีบารมี มีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่า จะรวมเอาความเชื่อมั่นของบุคคลากรในความถูกต้องของผู้นำ และการยอมรับอย่างปราศจากคำถามของผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย นอกจากนี้แล้ว ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี ยังได้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้นำที่มีความพิเศษเหนือธรรมดา กล่าวคือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ

- 1) การสร้างประทับใจให้บุคคลากรมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- 2) การประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในบุคคลากร
- 3) การสื่อสารให้บุคคลากรทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อบุคคลากร

4) การแสดงความมั่นใจในความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร รวมถึงมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตทำให้บุคลากรมีชีวิตที่ดี และมีความหมายมากขึ้น โดยการสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับบุคลากร (Behavior modeling) รวมถึงหากมีความจำเป็น ผู้นำจะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจูงใจบุคลากรตามความเหมาะสมด้วย และหลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบาร์มีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เกิดขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) และที่มีการกล่าว คือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์น (Burns: 1978) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass: 1985) ซึ่งทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น ทฤษฎีที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุน รวมทั้งได้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass: 1985) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยของนำเสนอแนวคิดที่สำคัญทั้ง 2 ทฤษฎี ดังนี้

2.4 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ของเบอร์น (Burns: 1978)

แนวคิดแรกเริ่มของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาโดย เบอร์น (รัชชัช หอมยามเย็น, 2548: 47; อ้างอิงจาก Burns, 1978) ซึ่งได้วิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมือง และได้เสนอทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาโดยพิจารณาว่า ทฤษฎีผู้นำที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของผู้นำยุคใหม่ โดยมองว่าผู้นำเป็นผู้มีอำนาจชนิดหนึ่งที่เน้นความสัมพันธ์การรวมตัวกันอย่างมีความมุ่งหมาย แต่ผู้นำแตกต่างจากผู้มีอำนาจ ผู้มีอำนาจคำนึงถึงแต่แรงจูงใจของตน ส่วนผู้นำ จะค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม และยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยค่อย ๆ กระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Burn เห็นว่าปฏิสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) และผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) โดยอธิบายว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผู้ตามอยู่บนพื้นฐาน การแลกเปลี่ยน เปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง ดังเช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเดือน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้ง หรือด้านจิตใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของผู้นำกับผู้ตามจึงไม่เป็นเป้าหมายเดียวกัน ขาดการกำหนดค่านิยมและไม่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตรงข้ามกับการแลกเปลี่ยนเป็น

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกถึงความต้องการ ความพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหาทางพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยผู้ร่วมงาน ที่ได้รับการพัฒนาจะสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การยึดค่านิยมเชิงจริยธรรมและการมี

เป้าหมายร่วมกัน (Collective Purpose) ผลของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดผู้นำจริยธรรม ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ จะยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งผู้นำและผู้ตาม

เบอร์น (Yukl; & Fleet. 1992: 175-176; citing Burns. 1978) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือบุคลากร และในทางกลับกันบุคลากรก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน เบอร์น กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับที่กว้าง ที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจ เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม และการปฏิรูปองค์กร

ในทฤษฎีของเบอร์นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของบุคลากรด้วยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น เรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพและมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา โดยผู้นำจะทำให้บุคลากรก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday selves) ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (Beterselves) นอกจากนี้ เบอร์น ยังมองว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นบุคลากร และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ และนอกจากนี้เบอร์น ยังมองว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ ติดต่อกับผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้นำและบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการ และแรงจูงใจของบุคลากร กล่าวคือ ผู้นำ และบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะของการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร และจะกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ รวมถึงการทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) หมายถึง การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและบุคลากรให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อ ผู้นำทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำ

ให้บุคลากรเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและบุคลากรไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

จากแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะของเบอห์น อาจกล่าวได้ว่า เป็นลักษณะของแกนต่อเนื่อง กล่าวคือ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรม

2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบส

(Bass: 1985)

จากแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอห์น เบส (Bass: 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

โดยเบส ได้นิยาม ภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อบุคลากร ซึ่งผู้นำจะเปลี่ยนสภาพบุคลากร โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ด้วยยกระดับความต้องการ การชักจูงให้เห็นแก่งัดการมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-Interest) ซึ่งผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก เบส เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมากกว่าคำเพียคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งคำว่าบารมี ได้รับการนิยามว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพลต่อบุคลากร ด้วยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ

เบส เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นอกเหนือจาก ความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากร ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำมีบารมี และนอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังพยายามที่จะเพิ่มพลัง(Empower) และยกระดับบุคลากร ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมี หลายคนพยายามที่จะทำให้บุคลากรอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด

เบส ได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอห์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ(Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทน และนอกจากนี้แล้ว เบส ยังมองว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจาก

กัน แบบยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันหลังจากที่ได้มีการศึกษา

มีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Model of The full fang of Leadership) โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี ค.ศ.1985 โดยโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership behavior) ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ตามแนวคิดของ แบลส และ อโวลีโอ

ดังนั้น แบลส และ อโวลีโอ (Bass;& Avolio.1994: 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากร โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับขั้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และการกิจของทีมและองค์กร การจูงใจให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

2.6 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบลสส์ (ธวัชชัย หอมยามเย็น. 2548: 47 – 48; อ้างอิงจาก Bass. 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ เบิร์นส (Burns. 1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ มาอธิบาย มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายไว้ว่า ผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดย

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ ให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์กร
3. ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเมื่อแรกเริ่ม เสนอทฤษฎีใหม่ๆ และ แบลสส์ Bass ได้ระบุองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการ คือ

1 ความเสนอหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึก ด้านอารมณ์ ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้เอง

3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง ต่อมาทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่ (Bass; & Avolio. 1994) จึงเพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีก 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เป็นต้น

เบสส์ ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลักสิ่งที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของ กลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ร่วมงานจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและการเคารพตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายในภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงาน สัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความอุทิศตัวความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงาน

มองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเอง ต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการพิจารณาปัญหาและการตอบปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่า ความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องสามารถแก้ไขได้ แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับการตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโอกาสร่างงานมากกว่า ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารสองทาง โดยการเดินดูโดยรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะรับฟังผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ถูกตรวจสอบโดยผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ เบิร์นส (Burns. 1978) แบสส์ (Bass. 1985) และ แบสส์ และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) นั้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตัวแปร 4 ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 8 – 9)

2.7.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8 – 9) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 25) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และความสามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นที่นายยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

ยูลค์ (กัลยาณี พรหมทอง. 2546: 56; อ้างอิงจาก Yukl. 1994: 317) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ได้มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ

ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

แบสส์ และ อโวลีโอ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

จากการศึกษาหลักการแนวคิดว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาดมีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

2.7.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 9 – 10) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 26) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการทำลายในเรื่องของงานของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

แบสส์ และ อโวลีโอ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และเป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างแก่ผู้ตาม

จากการศึกษาหลักการแนวคิดว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้าง

แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา และก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

2.7.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการ แก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้แก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าตามไปแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้ง สมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของ ผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 27) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิด วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันกันเอง

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการ

วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ

แบสส์ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ์ 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass. 1985) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ของตนเองได้

จากการศึกษาหลักการแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

2.7.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Intellectual Stimulation : IS)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10 – 11) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา(Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพจน์ของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ำเรียนมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการ มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 29) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความ

สนใจ และความสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันมีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุ้มเครือ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล ละทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาสนใจเรื่องทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

แบสส์ (ณัฐฉา เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass. 1985) Leadership and performance beyond expectations กล่าวว่า การมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม

จากการศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

3. มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อประสิทธิผลและศักยภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่างขององค์การที่จะช่วยให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งขาดเสียมิได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้บริหาร ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้พอสังเขป ดังนี้

3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554: 12; อ้างอิงมาจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2544: 30) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร หรือผู้นำ ไว้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวรวมสมอง ปัญญา ความสามารถ รวมถึงมีเสน่ห์ ความสวยงาม เอกลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554: 14; อ้างอิงมาจาก วรเชษฐ์ ค่วยเทศ. 2546: 26) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหาร สถานศึกษา คือกลไกที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อประสิทธิภาพและมาตรฐาน สามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ เพราะผู้บริหาร มี

อำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขที่มีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 ได้บัญญัติว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. 2556: 1)

จากการศึกษาความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการ ตลอดจนรองผู้อำนวยการ ที่ทำหน้าที่ให้การเป็นผู้นำองค์กร ดูแลควบคุมและดำเนินการให้นโยบายหรือ แผนที่ได้วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554: 13–14; อ้างอิงมาจาก ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2547: 60) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ศึกษาได้สรุปใจความดังนี้

ในด้านวัตถุประสงค์ ประการแรก ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางการศึกษา แล้วกำหนดเป็นจุดหมายทางการบริหาร ประการต่อไป คือให้ระลึกเสมอว่าอะไร คือสิ่งที่ดีที่สุด สำหรับนักเรียน นอกจากนั้นควรส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา โดยทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะและให้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน อีกประการหนึ่ง คือค้นหาวิถีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ และประการสุดท้ายควรหาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคน และก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านทางการเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุด โดยกำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ ควรทำความเข้าใจ (Clarify) ในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและต้องวางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคมไทย โดยทำงานให้ยืดหยุ่นเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกิจกรรม รวมทั้งทำแผนให้สมบูรณ์รอบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ ทำแผนการศึกษาให้เข้ากับแผนของประเทศ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ ประการสำคัญคือ ต้องทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจ

ในด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารควรวางโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์โดยกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ตลอดจนกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรและส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยผ่านทางการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมายและการ

ประเมินผล นอกจากนี้ควรก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางการแสดงออกด้วยตัวเองและการนำตนเอง อย่างไรก็ตามควรก่อให้เกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยผ่านความสัมพันธ์อันดี รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล คงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพและความมั่นใจในระหว่างบุคลากร

ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรว่าควรทำอะไรบ้างเพื่อให้กิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้โดยประสานงานองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน เช่น สถานการณ์ เครื่องมือ การเงิน ความรู้และทักษะอันจะทำให้ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด ประการต่อไปต้องเคารพความรู้บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคนทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตัวเอง ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในพลังทางกาย สังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎระเบียบ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม มากไปกว่านั้นยังเป็นผู้ใช้อำนาจและหน้าที่ ตัดสินใจกิจกรรมของบุคลากรทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องานที่ตัวเองทำรวมทั้งหมด ขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายของกลุ่ม ทั้งนี้ต้องเข้าใจความรู้และการตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยการเปรียบเทียบมาตรฐานค่านิยมที่กำหนดไว้ โดยค้นหาจุดอ่อน แก้ไขจุดอ่อนดังกล่าวและรู้จักแข็งของบุคลากรทางการศึกษามีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ต้องก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชนให้ได้รับความสนใจและการร่วมมือจากประชาชน ชุมชน โดยจะต้องทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย ตลอดจนส่งเสริมการประเมินผลตนเองและการปรับปรุงตนเองในตัวบุคลากรด้วย

การปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ การที่บุคคลประกอบอาชีพที่จำเป็นต้องมีพร้อมทั้งประสบการณ์ความสามารถในเรื่องวิชาการแล้ว ก็ยังต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้

ความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติและซื่อสัตย์ตลอดเวลาที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยกัน ซึ่งเป็นตัวสำคัญที่บ่งบอกถึงความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ความเป็นกลาง ดำเนินกิจกรรมอย่างยุติธรรมและไม่ลำเอียง ซึ่งจะต้องปราศจากอคติหรือพิจารณาว่าเป็นการล่วงหน้า ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปแบบการแสดงออกต่อผู้รับบริการวิชาชีพและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นอิสระการปฏิบัติงานจะต้องมีความเป็นอิสระในการให้บริการทางด้านต่าง ๆ หรือบริการสาธารณะซึ่งการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างอิสระ แต่ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่าผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย เป็นไปตามระเบียบแบบแผน

การรักษาความลับผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องให้ความนับถือธรรมชาติของความลับของข้อมูลของผู้รับบริการในการให้บริการทางวิชาชีพและข้อมูลควรได้รับการปกปิดแก่บุคคลที่ 3 โดยปราศจากการขออนุญาตเฉพาะเรื่อง หรือเป็นหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย

มาตรฐานวิชาการและวิชาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพถูกคาดหวังว่าจะต้องมีมาตรฐานทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพตามคุณสมบัติวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ประสพการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพจะถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยผู้รับบริการวิชาชีพพึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

ความสามารถและความระมัดระวังผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องแสดงออกในการให้บริการทางวิชาชีพด้วยความระมัดระวัง ด้วยความสามารถ และด้วยความขยันหมั่นเพียรเนื่องจากมีหน้าที่จะต้องรักษาความรู้และความชำนาญอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมตลอดเวลาและต้องรักษาชื่อเสียงที่ดีในวิชาชีพ การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา คุรุสภา. 2556: ออนไลน์)

3.3 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548: 28) กล่าวว่า ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่คุรุสภาได้กำหนดไว้ ให้ผู้บริหารได้ศึกษาและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มี 3 ส่วน ที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีมาตรฐานความรู้ คือ ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง และมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา โดยมีความรู้อย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

1.3 การบริหารด้านวิชาการ

1.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่

- 1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากมาตรฐานด้านความรู้ ผู้บริหารยังต้องมีมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ คือ มีประสบการณ์ ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ส่วนที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับ และเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กร ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

2.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดีผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบ โดยมีได้ตั้งใจ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

2.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาดานั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมืออาชีพ วางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของ

ผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรมและผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

2.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับนวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2.6 มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหาร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรริเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนาการสนับสนุน ข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

2.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมืออาชีพ สามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงาน ที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏ มีหลักฐานยืนยัน ชัดเจน การนำเสนอรายงาน เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบ ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การเรียนรู้คุณค่าแห่งตน

2.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ดักเตือน ควบคุมกำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านเช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

2.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่ง ที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคม ตามบทบาทหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญของสังคม หรือ ชุมชน ที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชน หรือ หน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

2.10 มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้ร่วมงาน ที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลกรู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก ทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่น ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเห็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้วยังนำมา ซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

2.11 มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงาน ได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เองพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมแสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเองผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

2.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการ เพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3. ส่วนที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ผู้บริหารต้องมีจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และหรือผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และหรือผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และหรือผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณต่อสังคม

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสาระความรู้และสมรรถนะของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

3.4 มาตรฐานความรู้

4.4.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

(1) สาระความรู้

(1.1) หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา

(1.2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่

(1.3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา

(1.4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

(1.5) บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

(2.2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา

(2.3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

(2.4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

4.4.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

(1) สารความรู้

(1.1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา

(1.2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน

(1.3) การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา

(1.4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(1.5) การพัฒนานโยบายการศึกษา

(1.6) การประเมินนโยบายการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

(2.2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผน การดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

(2.3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม

(2.4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

(2.5) สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

4.4.3 การบริหารจัดการการศึกษา

(1) สารความรู้

(1.1) หลักและระบบการจัดการศึกษา

(1.2) เทคนิคการบริหารจัดการการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

(1.3) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ

4.4.4 การบริหารทรัพยากร

(1) สารความรู้

(1.1) การแสวงหาและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

(1.2) การบริหารทรัพยากรบุคคล

(1.3) การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน

(1.4) การบริหารงบประมาณ การเงิน และบัญชี

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชีได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

4.4.5 การประกันคุณภาพการศึกษา

(1) สาระความรู้

(1.1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

(1.2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

(1.3) มาตรฐานการศึกษา

(1.4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

(1.5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน

(2.2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน

(2.3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงานเพื่อรองรับ การประเมินภายนอก

4.4.6.การนิเทศการศึกษา

(1) สาระความรู้

(1.1) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

(1.2) เทคนิคการนิเทศการศึกษา

(1.3) ความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษากับการบริหารการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

(2.2) สามารถพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง

4.4.7 การพัฒนาหลักสูตร

(1) สาระความรู้

(1.1) หลักการพัฒนาหลักสูตร

(1.2) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร

(1.3) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและกำกับติดตามการจัดทำหลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการและ ความจำเป็นของท้องถิ่น

4.4.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) สาระความรู้

(1.1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

(1.2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

(1.3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

(2.2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุง การบริหารจัดการ

(2.3) สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.4.9 การวิจัยทางการศึกษา

(1) สาระความรู้

(1.1) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

(1.2) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย ทางการศึกษา

(1.3) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

(2) สมรรถนะ

(2.1) สามารถนำกระบวนการทางการวิจัยการวัดและประเมินผลไป ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้

4.4.10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

(1) สาระความรู้

(1.1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

(1.2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(1.3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม

(1.4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(2) สมรรถนะ

(2.1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(2.2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(2.3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม

จากการศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน เพื่อเป็น

แบบอย่างที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาทั้งของผู้ร่วมงานทุกคน และต้องผู้บริหารมีมืออาชีพ แสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร การปฏิบัติตน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการพัฒนาขององค์กรต่อไป

4. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ถือเป็นหลักใหญ่คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดหลักการของนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ดังนี้

4.1 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

แนวคิด เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพจากการศึกษา เอกสารตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2548: 3) มีแนวคิดว่าปัญหาจรรยาบรรณทุกวันนี้ไม่ว่าในกลุ่มวิชาชีพใดก็ตามที่เกิดขึ้นเพราะคนมักจะคิดว่าฉันทำคนเดียว ไม่เกี่ยวกับส่วนรวม คนมักจะคิดแยกเอาเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวมจึงเกิดปัญหามากมายมากระทบต่อสังคมในการประชาสัมพันธ์เรื่องจรรยาบรรณนั้นหวังผล 3 ประการ คือ

จักขุมา : สอนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ รู้ว่าจรรยาบรรณคืออะไร ช่วยยกฐานะเกียรติศักดิ์ศรีของส่วนรวมขึ้นมาได้อย่างไร

วิรุโร : สามารถนำเอาสิ่งที่รู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

นิสสยสัมปັນโณ : ต้องมีที่พึ่ง กล่าวคือ ถ้าเป็นคนดีแต่ขาดที่พึ่งผู้ใหญ่ไม่ให้การสนับสนุนขาดกลยามิตรก็จะท้อแท้ เราจึงต้องพิทักษ์คนทำดีและให้กำลังใจในหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางพุทธศาสนา กล่าวถึง แรงจูงใจให้คนทำตามมีจรรยาบรรณไว้ 3 ประเด็น คือ

อิตตาธิปไตย หมายถึง อ้าวงผลประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่เมื่อทำดีแล้วได้ประโยชน์หรือไม่กระทำเพราะกลัวถูกลงโทษ เพราะฉะนั้นถ้าจะส่งเสริมจรรยาบรรณเพราะบางท่านอยากได้รางวัล หรือบางคนก็กลัวจะถูกลงโทษมาตรการของการให้รางวัล และลงโทษต้องเป็นธรรมก็จะทำให้คนมีจรรยาบรรณ

โลกาธิปไตย หมายถึง การเอาคนอื่นเป็นใหญ่ หรือเป็นตัวแบบ เช่น จะทำอะไรต้องดูเพื่อนก่อน จะมาเข้ามาสายขึ้นอยู่กับผู้นำอย่างไร ดังนั้นเราจะต้องสร้างแม่แบบที่ผู้นำ

ธรรมาธิปไตย หมายถึง การถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ และยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพื่อทำงานให้สำเร็จ ยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกฝ่าย รวมทั้งคนที่ไม่ชอบกันเป็นส่วนตัว สามารถแยกเรื่องงานออกจากความขัดแย้งส่วนตัว ยอมโง่เพื่อศึกษาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญจรรยาบรรณวิชาชีพนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนาต้องตีความออกไปว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีฐานมาจากคุณธรรมอันไหน ผู้บังคับบัญชาเองจะช่วยสอนจริยธรรม คุณธรรมให้

ได้ผลต้องทำครบ 3 วิธี คือสอนให้จำ ทำให้ดู และอยู่ให้เห็น กล่าวคือ สอนให้จำหรือแนะนำตักเตือนอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และอยู่ให้เห็นว่าเป็นคนดี

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดคุณธรรมเป็นฐานต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตาม

4.2 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยเกี่ยวกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2556: 301) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ

วิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

สุภาพร พิศาลบุตร. (2548: 5) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การอบรมข้อยึดถือหรือข้อบังคับ อันเป็นความประพฤติที่ดีที่มีต่ออาชีพหนึ่ง ๆ โดยกล่าวถึงสิ่งที่ควรประพฤติและไม่ควรประพฤติ

พระเมธีธรรมาภรณ์. (2548: 3) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่าหมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพจะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

ปัทมา สิงหนุต. (2548: 77) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. (2549: 300) จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานของคุณค่า แห่งความดีงาม ของการกระทำหนึ่ง ๆ หรือพฤติกรรมโดยรวม ของผู้ประกอบวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง

สมคิด บางโม. (2549: 35) ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณและฐานะของสมาชิกและของวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งแตกต่างกับจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับประพฤติปฏิบัติที่ดีงามสำหรับทุกคนทุกอาชีพเป็นที่รับรู้ทั่วไปหรือเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังโดยไม่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณจึงเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม

อรณพ จินะวัฒน์. (2549: 210) จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การกำหนดข้อปฏิบัติ หรือคุณธรรมเพื่อใช้หลักปฏิบัติในวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นครู เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ผู้กำหนดเอง คือ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย คือ ศิษย์ โดยมีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพอใจ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้า ทั้งแก่ครูผู้สอน และยังแก่ผลดีแก่ศิษย์เอง อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อครูเองลูกศิษย์และส่วนรวม คือสังคมและประเทศชาติอีกด้วย

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2549: 112) ได้ให้ความหมายของ จรรยาบรรณวิชาชีพ ว่า ตามรูปศัพท์แล้วก็คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่า จรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริย ซึ่งหมายถึง กิริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งที่พึงปฏิบัติ หรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติในวงการวิชาชีพต่าง ๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยา ซึ่งแปลว่า กิริยา ซึ่งแปลว่า กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ ส่วนคำว่า บรรณ แปลว่า หนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะ ในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคมสำหรับวิชาชีพครูชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพ คนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกิริยาที่ควรประพฤติ

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550: 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่าหมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรปฏิบัติเพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครูและสถาบันวิชาชีพครู

จากศึกษาความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของ จรรยาบรรณ คือ การปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงานโดยมีการกำกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ

4.3 ความสำคัญของจรรยาบรรณ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของจรรยาบรรณไว้ดังนี้
จรรยาบรรณมีความสำคัญดังนี้

มนัสสินี บุญทำดี. (2545: 18) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณดังนี้ มนุษย์เป็น สัตว์สังคมที่ปรารถนาความยอมรับในสังคมนั้นเพื่อให้สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขจึงต้องมีกฎ กติกา มารยาทของการอยู่ร่วมกัน ในสังคมที่เจริญแล้วเขาจะไม่มองความเจริญทางด้านวัตถุ เช่น ตึกงาม ถนนหนทางเท่านั้น แต่เขาจะมองความเจริญทางด้านจิตใจด้วย ในชุมชนที่เข้มแข็งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จะมีเอกลักษณ์ที่ชัดเจนทั้งความรู้ความสามารถและพันธกรณีที่มิต่อชุมชน

วิชัย แก้วคุนออก (2545 : 18) ได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต
3. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาอาชญากรรมลดปัญหาการคดโกงเอารัดเอาเปรียบลดการปลอมปนเห็นแก่ตัวได้ ตลอดจนความมักได้มักง่ายความใจแคบไม่ยอมเสียสละ
6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีคุณธรรม
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

พิชัย ไชยสงคราม. (2549: 121) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณได้ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือได้
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต เช่น ให้มี เมตตา หิริ โอตตัปปะ
5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ฯลฯ
6. ช่วยให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดี ของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียสละการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและอาชีพ
7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์รักษาสีทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม

พิภพ วังเงิน. (2549: 15) ได้สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณดังนี้คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพแต่ละประเภท ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้ากระทำผิดย่อมมีความผิด
2. ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนทำ
3. ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิต และการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่เชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย

4. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

5. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ มีความสำคัญว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัวไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ตรงไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง

6. จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ์ และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ตามกฎหมาย
 ชำเรือง วุฒิจันทร์. (2550: 108-109) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอจรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ จรรยาบรรณวิชาชีพ ลดการเอารัดเอาเปรียบ การฉ้อฉลความเห็นแก่ตัวตลอดจนความมั่งง่ายใจแคบไม่ยอมเสียสละ จรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

จากการศึกษาแนวคิดความสำคัญของจรรยาบรรณ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของจรรยาบรรณ คือ การสร้างความตระหนักถึง ความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางแก่สมาชิกในองค์กร ได้ใช้เป็นแบบอย่างในการประพฤติตนอยู่ ในแนวทางที่ตรง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2548: 6-10) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 20 ข้อ ดังนี้

1. ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ตระหนักในความต้องการความสนใจและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นเตือน แก้ไข และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์

2. เป็นนักวิชาชีพที่มีการคิดไตร่ตรอง ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงใจ ความเฝ้ายามทางสติปัญญา ความอดกลั้น ความ

ยุติธรรมสามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. ต้องคิดวิเคราะห์ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียนเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจากประสบการณ์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา การเงิน และภูมิหลังของตน และตระหนักว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยม วิธีสอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร

4. ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม รับรู้และชื่นชมค่านิยมของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวและของชุมชนของนักเรียน และวัฒนธรรมของชุมชนโรงเรียนโดยส่วนรวม

5. ต้องมีความรู้ กว้าง ลึก และวิเคราะห์ในเนื้อหาวิชา วิธีและค่านิยม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพที่ตนสอน และตระหนักเสมอว่าความรู้จะเกิดการโต้แย้งได้

6. ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจาร์ณ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียรอย่างเป็นเลิศ

7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะค่านิยมทางวิชาชีพ อันจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรมการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

8. ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและผู้เรียนมีความโยงใยกัน

9. ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่างวิเคราะห์เพื่อช่วยในการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

10. ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และใช้เป็นวิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย

11. ต้องให้ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอ และจัดทำรายงานสิ่งที่นักเรียนรู้ เข้าใจ ทำได้ เห็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นอย่างแม่นยำและครอบคลุม

12. ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู แก่นักเรียน และกำหนดแนวปฏิบัติระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงภายในกรอบวัฒนธรรม การเรียนการสอน

13. ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำท่าย ปลอดภัย สนุกสนาน และเป็นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความเกื้อกูล ความเป็นอิสระความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

14. ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวแทนของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ที่ครูต้องการจะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ

15. ต้องมีทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์อย่างสูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา และคณิตศาสตร์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติ

16. ต้องมีความจริงจังในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูน วิชาญาณเพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตนตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัย ที่น่าเชื่อถือ

17. ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ

18. ต้องร่วมมือกับชุมชนโรงเรียนสร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน เปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และโรงเรียนได้กำหนดไว้

19. ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุการ ประนีประนอมระหว่างชนพื้นเมืองและชนผิวขาวของเครือรัฐออสเตรเลีย

20. ต้องมีความนับไวและตอบสนองต่อปัญหาทางการศึกษาอันเกิดภายในชุมชน หลากหลายวัฒนธรรมของเครือรัฐออสเตรเลีย ภายในบริบทของการพัฒนาความสามัคคีของสังคม เครือรัฐออสเตรเลีย

นคร พันธุ์ณรงค์. (2550: 1-29) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตาม แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็ม ศักยภาพและถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการ พัฒนานั้นแล้ว ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคน ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ที่ หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือ ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้จนเกิดผลอย่างแจ่มชัด และกระตุ้นให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อ ความเจริญ งอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้ง แต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มี ความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและ การเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคน พัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

ผู้บริหารที่ดีควรถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นรับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก ฟังระับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ เพราะจะทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสังคมและวิทยาการ การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง

ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทยเพราะหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องยึดปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดโดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพราะหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมากมาอย่างต่อเนื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นตัวอย่างที่ดี และสร้างความรักความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศิษย์ ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป มีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นการ

ยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นจะได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง ประชาชนทั่วไปได้รับรู้สิ่งที่ดีงามจากการถ่ายทอดของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกตระหนักในหน้าที่ กระทำตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดน้อยลง บ้านเมืองก็จะพัฒนาก้าวหน้ามีแต่ความสงบสุขร่มเย็น

4.5 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2556 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 4 ตุลาคม 2556 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ 6 กล่าวว่าผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

หมวดที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวดที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวดที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

10. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

11. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

12. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวดที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

13. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ

หมวดที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

14. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: ออนไลน์)

4.5.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1.1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและ เป็นแบบอย่างที่ดี

(1.2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

เสมอ

(1.3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ

เรียนรู้

(1.4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจน

เป็นที่ยอมรับ

(1.5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้

นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(2.1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่

สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

(2.2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่อลวงละเมิดทางเพศ

(2.3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

(2.4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(2.5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

4.5.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพดังตัวอย่างต่อไปนี้

(1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1.1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- (1.2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (1.3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (1.4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ
- (1.5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร
- (1.6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา
- (1.7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- (1.8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (2.1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
- (2.2) ดุหมิ่น เหยียดหยาม ให้อายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
- (2.3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(2.4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(2.5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

(2.6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(2.7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(2.8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(2.1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย

(2.2) ดุหมั่น เหยียดหยาม ให้อายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ

(2.3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(2.4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(2.5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

(2.6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(2.7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(2.8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธาซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

4.5.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ

5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

(1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1.1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ

(1.2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

(1.3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(1.4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ

(1.5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

(1.6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(1.7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(2.1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

(2.2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ต่อผู้รับบริการบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4.5.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1.1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(1.2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(1.3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

(1.4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบ

วิชาชีพ

(1.5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการ

พัฒนาการศึกษา

(1.6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบ

วิชาชีพ

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(2.1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(2.2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(2.3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(2.4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

หว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(2.6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร

(2.7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

(2.8) วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

4.5.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1.1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

(1.2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน

(1.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิด การเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(1.4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม

(2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(2.1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อ ประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

(2.2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

(2.3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนา สิ่งแวดล้อม

(2.4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ. 2556: ออนไลน์)

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.6 ปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื่องจากจรรยาบรรณ เป็นเพียงข้อกำหนดความประพฤติที่ควรปฏิบัติ ไม่ใช่ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมาย ไม่มีบทลงโทษเมื่อสมาชิกไม่ปฏิบัติตามจึงเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นดังนี้ (สมคิด บางโม. 2549: 39)

1. การผิดจรรยาบรรณที่เกิดขึ้นเป็นประจำจนบางครั้งมีความรู้สึกที่ไม่ใช่ความผิด
2. การผิดจรรยาบรรณของพนักงานมักถูกกดดันจากผู้บริหาร เพื่อให้ตนเองและ องค์กรได้ประโยชน์
3. การผิดจรรยาบรรณมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กรและส่วนตัว

4. การระบุว่าผิดหรือถูกจรรยาบรรณไม่เส้นขีดแบ่งหรือกำหนดไว้อย่างชัดเจนการรับผลประโยชน์ใดๆ นอกเหนือจากสิทธิที่ตัวเองควรได้ถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณทั้งสิ้น โดยทั่วไปการรับผลประโยชน์จากผู้อื่น ผู้รับจะต้องรู้ว่าไม่ผิดจึงจะควรรับ แต่ถ้ารับแล้วรู้สึกว่ามันแสดงว่าผิดจรรยาบรรณ

จากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ การตัดสินใจหรือบทลงโทษของผู้ประพฤติปฏิบัติผิดต่อจรรยาบรรณ ไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ฐิติพงษ์ คล้ายไยทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่าอยู่ในระดับมาก

ศุภกิจ สานุสัจย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi = 0.815$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\chi = 0.842$) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา ($\chi = 0.803$) ด้านการสร้างบารมี ($\chi = 0.749$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\chi = 0.737$) ตามลำดับ

ธงชัย หมื่นสา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ โดยผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์สูงสุด และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สิทธิพล พหลทัฬห (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับการปฏิบัติ จากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การ สร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจตามลำดับ

ณัชฎาณัฐ สุตชาติ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้านการวางแผนและดำเนินการการใช้หลักสูตร ด้านการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการประเมินการใช้หลักสูตร และด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

6.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

ศิริมา จัณนาสิน. (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาจรรยาบรรณครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการมีจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาว่าด้วยจรรยาบรรณครู รายข้อพบว่าการพัฒนาระดับมากที่สุดอยู่ 2 ด้าน คือด้านครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริม ความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ และด้านครู ต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผลการเปรียบเทียบการพัฒนาจรรยาบรรณครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกขนาด มีการพัฒนาจรรยาบรรณครู ทั้ง ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กมลทรรศน์ แซ่เฮง. (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และเปรียบเทียบการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม และรายองค์ประกอบอยู่ใน ระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี วิทยุวุฒิต่างกันปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู

รจนา อ้ายฟู,อรกัญญา ราชฤทธิ์ทองกลาง, อัจจิณา ว่องเลห์. (2550: บทคัดย่อ)ได้ ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ ในการศึกษาครั้งนี้มี ความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังของครูผู้สอน ที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับความคาดหวังสูงสุดคือ ด้านจริยธรรม และด้านที่มีระดับความ คาดหวังต่ำสุดคือด้านจรรยาบรรณ การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ชายและหญิงพบว่ามีความคาดหวังไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) พบว่ามีระดับความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ.05 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ พบว่า ทั้งสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่างมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ไพบุลย์ มั่นตะสูตร. (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาในเรื่องการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน การไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และการไม่มีสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการ

ไพรัตน์ คำก้อน. (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายภูทอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายภูทอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายภูทอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในศูนย์เครือข่ายภูทอก จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ “ มาก ” เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ “ มาก ” อันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สระสิทธิ์ คะลีลวัน. (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารและครูผู้สอน 4) เปรียบเทียบ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของ
 ผู้บริหารและครูผู้สอน 5) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน
 ที่โรงเรียนมีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน 6) เปรียบเทียบ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
 วิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนที่แตกต่างกัน
 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหาร
 และครูผู้สอน 8) หาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
 วิชาชีพทางการศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่หนองคาย
 เขต 3

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการ
 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนใน
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 มากกว่าครูผู้สอนผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
 เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทาง
 การศึกษามากกว่าครูผู้สอนผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มี
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 3 – 4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ช่วงชั้นที่ 1 – 2 และช่วงชั้นที่ 1 – 3 ตามลำดับ
 ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตาม
 จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 3 – 4 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
 วิชาชีพทางการศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ช่วงชั้นที่ 1 – 3 และ
 ช่วงชั้นที่ 1 – 2 ตามลำดับระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานโดยรวมกับปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
 วิชาชีพทางการศึกษาโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญธรรม ไวยมิตร.(2553: 109 - 113) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 หาน้อยดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตยด้านการ
 อุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และความคิด

สร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554: 60-64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคมจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2554 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41 – 0.92 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติตนทุกครั้ง พิจารณารายด้านพบว่า มี

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับการปฏิบัติตนทุกครั้ง ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

สิริธร วิชิตนาต (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ คุณธรรมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า รับความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุวิมล บุญลี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557 : 95-104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ว่ามีจรรยาบรรณโดยรวมและรายด้าน ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า 2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อ ผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อ ผู้รับบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ดวงจันทร์ ประเคนเคชา (2558 : 132-141) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

2) มีความคิดเห็นต่อการประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครู

3) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีข้อคิด ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารต่อผู้รับบริการ สูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน ขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขนาดกลาง

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

6.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อิงค์สเตอร์ (Inkster, 1998) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเจตคติ พฤติกรรมการนำ ทักษะการจัดการ และบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า 1) เจตคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศควรประกอบด้วย มีความรู้สึกเชิงบวก มุ่งมั่นพยายาม สามารถทำได้ เรียนรู้จากความผิดพลาด ทำในสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน การเรียนรู้ต้องใช้เวลา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำไปสู่เป้าหมาย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นผู้นำ และเทคโนโลยีสารสนเทศมีสิ่งที่ต้องเรียนรู้อยู่เสมอ 2) พฤติกรรมการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรประกอบด้วย เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการเข้าไปในหลักสูตร จัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงสารสนเทศ ออกแบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการฝึกอบรม จัดเตรียมการสนับสนุนทางเทคนิคและจัดหาเวลา 3) ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรประกอบด้วย การใช้งานส่วนบุคคล การติดต่อสื่อสาร และทักษะกระบวนการกลุ่ม 4) บทบาทเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ 7 ประการ ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ บทบาทผู้จัดการ บทบาทผู้กำหนดนโยบาย บทบาทผู้สอน บทบาทของตัวแบบ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก และบทบาทผู้สนับสนุนส่งเสริม

ลักส์ (สมพร จำปานิล. 2548: 41; อ้างอิงจาก Lueks. 2002) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ไม่พบเห็นหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

แอลลี และคณะ (Ali Asgari et al. 2008: Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความยุติธรรมในองค์กร, การโยกย้ายปรับเปลี่ยนผู้นำการสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ในองค์กร, ความซื่อสัตย์ในการบริหารจัดการ และพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจาก พนักงาน 162 คนใน 5 บริษัท ในเมือง ปุตรา จายา ของประเทศมาเลเซียพบว่า มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวก ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความยุติธรรมในองค์กร, การโยกย้ายปรับเปลี่ยนผู้นำ, การสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ในองค์กร

แครร์อลล์ (Carroll. 2002: 54) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ 1) คุณธรรมของผู้บริหารและครู 2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ความอดทน 4) จิตวิทยา(การเกลี้ยกล่อม) 5) การตัดสินใจ 6) การแสดงออก 7) ความสามัคคีปรองดอง 8) สถานภาพของครู 9) ภาวะเศรษฐกิจของครู (เงินเดือน) 10) กิจกรรม-การบริหารโรงเรียน 11) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 12) การสนับสนุนจากชุมชน

เบอร์นาร์ด (Bernard. 2006: 277-293) ได้ทำวิจัยเรื่องการทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียน เป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟีลิก ฮอลท์ (Felix Holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ.1986 ถึง ค.ศ. 2003 และปี ค.ศ.1999 และ ค.ศ. 2003 ผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน และได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตการเรียนการสอนและการจัดทำรายงานนำเสนอครูใหญ่และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อที่จะค้นหาว่าโรงเรียนฟีลิก ฮอลท์ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารของครูใหญ่คนปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟีลิก ฮอลท์ ได้ข้อค้นพบว่าโรงเรียนฟีลิก ฮอลท์ สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่างดูได้จากในระยะเวลา 12 ปีของการขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2 ถึง 3 เท่า พบว่าเนื่องจากคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

โจนาธาน (Jonathan. 2007: Abstract) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมแอฟริกาใต้ มุ่งศึกษาประเด็นภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมแอฟริกาใต้สู่ยุคประชาธิปไตยหลังยุคการแบ่งแยกคนตามความแตกต่างของสีผิว การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเป้าหมายที่ผู้นำที่กล้าท้าทายและพร้อมที่จะเผชิญกับความยากลำบาก

จากการสัมภาษณ์ของผู้นำทางการศึกษาจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นคนผิวขาว 2 คน และเป็นคนผิวดำ 1 คน โดยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในความซับซ้อนและเป็นผู้ที่กล้าท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องต่อสู้กับวัฒนธรรมดั้งเดิมของสังคม ชุมชนหรือแม้แต่ความคาดหวังของสถาบัน ผู้นำทั้งสามคนมีความเห็นตรงกันในเรื่องการหล่อหลอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยคุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควรมี 5 ประการ ได้แก่ ความชอบธรรม การเข้าใจในเพื่อนมนุษย์โดยเฉพาะผู้ที่อ่อนแอกว่า ความรู้สึกในการรวมเชื้อชาติ ความเข้าใจความซับซ้อนทางการเมือง และ ความเข้าใจความต้องการที่จะเติบโตของแต่ละบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำทั้งสามรายสามารถก่อรูปแบบทางความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคหลังสังคมแห่งความขัดแย้งได้แก่ บริบทเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของ

งานมากกว่าการแสดงความเป็นคนที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำไม่นำความขัดแย้งระหว่างบุคคลมาทำให้การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนความถูกต้องเปลี่ยนไป ผู้นำไม่ควรนำความเชื่อส่วนตัวมาเป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจ ผู้นำควรมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือในด้านคุณธรรมที่เด่นชัดมากกว่าคุณสมบัติด้านอื่น และผู้นำควรมีความสามารถในการประนีประนอม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

6.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

Eakin. (1997: 39 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louis สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบความสำเร็จ คือความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ที่มีความเข้าใจระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

Chell. (2001: 48 – 49) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมาให้ครูรับรู้ถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางคณิตศาสตร์ และทางการอ่านได้มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะด้านวิชาการที่อ่อนแอกว่า

Miller. Dianne L. and Others. (2002: 171 – 172) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามอบความไว้วางใจให้องค์กรต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารและควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุกๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระแบบยอมอยู่ใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจจัดการของผู้บริหารที่ผลบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงมากกว่า

Yoshiyama and Others (2002: Online) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามอบความไว้วางใจให้องค์กรต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารและควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระและแบบยอมอยู่ใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจจัดการของผู้บริหารที่ผลทางบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงกว่ามาก

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะจะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการประพฤติปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพมีส่วนสำคัญและผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำ ขององค์กรหรือโรงเรียนเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะยึดในหลักของจรรยาบรรณ ควบคู่ไปกับการ บริหารที่ดีให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อ ตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อจะเข้ามาบริหารงานในสถานศึกษาให้ เจริญก้าวหน้า ผลิตบคุณลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นทรัพยากรที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 มีจำนวนโรงเรียน 15 โรงเรียน จำนวนครู 209 รูป/คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. จำแนกประชากรแบ่งออกตามตำแหน่ง (Stratified) คือ ครูผู้สอน

2. กำหนดสุ่มตัวอย่างประชากรโดยสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) และจำแนกตามประเภทประชากรโดยการเทียบสัดส่วนในแต่ละ โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 รูป/คน

3. การสุ่มประชากรใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี ปราจีนบุรี	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนนวมิตรกัญญ์ วัดมกุฏกษัตริยาราม	1 2	7
2. โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร. วัดพระเชตุพลวิมลมังคลาราม	1 2	7
3. โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์	1 7	12
4. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง วัดศรีบุญเรือง	1 5	9
5. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา วัดสุทธาวาส	2 4	16
6. โรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา วัดกาญจนสิงหาสน์	1 4	9
7. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพรหมรังษี วัดพรหมรังษี	1	9

	5	
8. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล วัดธรรมมงคล	3	19
	0	
9. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดเวตวันธรรมาวาส วัดเวตวันธรรมาวาส	8	5
10. โรงเรียนวัดฝองพลอยวิริยาราม วัดฝองพลอยวิริยาราม	1	8
	1	
11. โรงเรียนวัดเสน่หา	1	9
	3	
12. โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา วัดมหาสวัสดิ์นาคพุดาราม	1	7
	0	
13. โรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม วัดโกเมศรัตนาราม	6	3
14. โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์	9	6
15. โรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหุล	1	9
	3	
รวมทั้งหมด	2	13
	0	6
	9	

จากตารางที่ 1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งได้กลุ่มประชากรมาทั้งสิ้น 209 รูป/คน จากนั้นแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบสัดส่วนจากประชากรของแต่ละโรงเรียนที่มีประชากรมากจะได้กลุ่มตัวอย่างมาก ส่วนโรงเรียนที่มีประชากรน้อย จะได้กลุ่มตัวอย่างน้อยลงตามสัดส่วนความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 136 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ประมวลแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 ตามกรอบแนวคิดของ แบนส และ อโวลิโอ (Bass; & Avolio: 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

และ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. ร่างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นไปตามสัดส่วนของผิออกข้อคำถาม ดังนี้

4.1 ร่างข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ จำนวน 4 ข้อ

4.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 25 ข้อ

4.3 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 47 ข้อ

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ตั้งรายนามในภาคผนวก ข) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Itemobjective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ที่มีค่า IOC $\geq .5$ ขึ้นไป พบว่าข้อคำถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 3 จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 47 ข้อ ใช้ได้ทุกข้อคำถาม ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .95 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .97

9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน ในสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 136 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 136 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้งในตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
4. วิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
5. วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การแปลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 316)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. วิเคราะห์ภาวะนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ ค่า $IOC \geq .5$ ขึ้นไป

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

กำหนดค่า $r \geq .7$

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

2.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\bar{Y}$	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	คะแนนของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	คะแนนของการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	คะแนนของการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	คะแนนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_1	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณต่อตนเอง
Y_2	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
Y_3	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
Y_4	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
Y_5	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณต่อสังคม
Y	แทน	คะแนนของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	83	63.4
2. หญิง	48	36.6
อายุ		
1. 21 – 30 ปี	32	24.4
2. 31 – 40 ปี	66	50.4
3. 41 – 50 ปี	21	16.0
4. 51 ปีขึ้นไป	12	9.2
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	87	66.4
2. สูงกว่าปริญญาตรี	44	33.6
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. 1-5 ปี	32	24.4
2. 6 – 10 ปี	61	46.6
3. 11-20 ปี	26	19.8
4. 21 ปีขึ้นไป	12	9.2
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีวุฒิการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.39	0.69	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.53	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.81	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.72	มาก
รวม	4.44	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.53) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.72) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.69) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.81)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม และรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.44	0.75	มาก
2. ผู้บริหารมีบุคลิกน่าเกรงขาม เด็ดขาด	4.38	0.88	มาก
3. ผู้บริหารมีน้ำเสียงที่ทรงพลัง	4.46	0.88	มาก
4. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ	4.47	0.86	มาก
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ	4.35	0.90	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง	4.31	0.96	มาก
7. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.39	0.86	มาก
8. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.34	0.87	มาก
9. ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	4.37	0.85	มาก
10. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ ต่างๆ	4.45	0.83	มาก
รวม	4.39	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกล้าคิด
กล้าตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารมีน้ำเสียงที่ทรงพลัง ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.88) และ
ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.83)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม และรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.42	0.63	มาก
2. ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.67	มาก
3. ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.45	0.64	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน	4.44	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหาโดยเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.38	0.89	มาก
รวม	4.43	0.53	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.84)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม และรายข้อ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.31	0.96	มาก
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในมุมมองที่เปิดกว้าง	4.47	0.82	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งาน เสนอแนะวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	4.39	0.85	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น	4.37	0.85	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4.45	0.83	มาก
รวม	4.39	0.81	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในมุมมองที่เปิดกว้าง ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งาน เสนอแนะวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.85)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.48	0.64	มาก
2. ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างทางความคิดระหว่างบุคคล	4.44	0.86	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานได้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน	4.38	0.89	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามความถนัดที่แต่ละคนสนใจ	4.31	0.96	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ	4.47	0.82	มาก
รวม	4.41	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.64) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.82) และผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างทางความคิดระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.86)

2.2 วิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.39	0.70	มาก
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.37	0.71	มาก
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.36	0.73	มาก
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.39	0.73	มาก
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.40	0.71	มาก
รวม	4.38	0.71	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.71) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.70) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.73) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.71) และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.73)

วิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในกรอบวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัด	4.42	0.74	มาก
2. ผู้บริหารประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง	4.34	0.94	มาก
3. ผู้บริหารมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.89	มาก
4. ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคมอยู่เสมอ	4.31	0.96	มาก
5. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	4.47	0.82	มาก
6. ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.39	0.85	มาก
7. ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	4.37	0.85	มาก
8. ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ มีเหตุผล มีความหนักแน่น นุ่มนวลได้รับการยอมรับจากผู้พบเห็น	4.45	0.83	มาก
9. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.86	มาก
10. ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการใหม่ๆ	4.41	0.90	มาก
รวม	4.39	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ มีเหตุผล มีความหนักแน่นนุ่มนวลได้รับการยอมรับจากผู้พบเห็น ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.83)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความรัก ความศรัทธา ต่อวิชาชีพของตนเอง	4.35	0.86	มาก
2. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	4.34	1.02	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	0.89	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง	4.31	0.96	มาก
5. ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจสั่งสอนอบรมศิษย์ให้สมกับคำว่า “ปราชญ์บุคคล”	4.40	0.87	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม ไม่เป็นทาสอบายมุข จนทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศแห่งอาชีพ	4.39	0.85	มาก
7. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง	4.37	0.85	มาก
8. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	4.45	0.83	มาก
9. ผู้บริหารเลือกใช้หลักวิชาการบริหารที่ถูกต้องสร้างสรรค์นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาวิชาชีพในองค์กร	4.38	0.94	มาก
10. ผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการในวิชาชีพ	4.31	1.05	มาก
11. ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	4.43	0.86	มาก
รวม	4.37	0.71	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.83)
 ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.86)
 และผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจสั่งสอนอบรมศิษย์ให้สมกับ คำว่า “ปฐนียบุคคล”
 ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.87)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความรักเมตตา มีความปรารถนาดีดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์อย่างทั่วถึง	4.34	0.87	มาก
2. ผู้บริหารให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ	4.32	0.96	มาก
3. ผู้บริหารอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เกิดทักษะการปฏิบัติ โดยมีพัฒนาการทุก ๆ ด้าน	4.38	0.89	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมศิษย์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.31	0.96	มาก
5. ผู้บริหารยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.87	มาก
6. ผู้บริหารให้บริการด้วยความเสมอภาคโดยไม่เรียกร้อยยอมรับผลประโยชน์จากการให้บริการ	4.39	0.85	มาก
7. ผู้บริหารไม่แสวงหารายได้หรือผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ	4.37	0.85	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นกับศิษย์อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.83	มาก
รวม	4.36	0.73	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นกับศิษย์อย่างต่อเนื่อง

($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.83) ผู้บริหารยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.87) และผู้บริหารให้บริการด้วยความเสมอภาคโดยไม่เรียกร้อยยอรับผลประโยชน์จากการให้บริการ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.85)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	4.47	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีความจริงใจในการร่วมมือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน	4.36	0.96	มาก
3. ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.38	0.89	มาก
4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.31	0.96	มาก
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.82	มาก
6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามในการพัฒนาวิชาชีพครู	4.39	0.85	มาก
7. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน และสังคม	4.37	0.85	มาก
8. ผู้บริหารสร้างความรักความสามัคคี ในหมู่คณะ	4.45	0.83	มาก
รวม	4.39	0.73	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.83) และผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.82)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม	4.37	0.85	มาก
2. ผู้บริหารบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.83	มาก
3. ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาด้านต่างๆโดยนำมาถ่ายทอดให้คณะครูใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.47	0.79	มาก
4. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน	4.39	0.94	มาก
5. ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วม ในการจัดภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.43	0.86	มาก
6. ผู้บริหารมีการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.44	0.77	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ธรรมชาติมีการส่งเสริมปลูกป่าในชุมชน	4.42	0.95	มาก
8. ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	4.38	0.89	มาก
9. ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางทางการเมือง	4.31	0.96	มาก
10. ผู้บริหารยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	4.40	0.87	มาก
รวม	4.40	0.71	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาด้านต่างๆโดยนำมาถ่ายทอดให้คณะครูใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.79) ผู้บริหารบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.83) และผู้บริหารมีการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.77)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตารางที่ 14

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (X ₂)	ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา (X ₃)	ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล (X ₄)	ด้านจรรยาบรรณ ต่อตนเอง (Y ₁)	ด้านจรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ (Y ₂)	ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้รับบริการ (Y ₃)	ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ (Y ₄)	ด้านจรรยาบรรณ ต่อสังคม (Y ₅)	ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X)
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	1.00	.892**	.958**	.974**	.973**	.952**	.954**	.963**	.959**	
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ (X ₂)		1.00	.833**	.874**	.866**	.828**	.850**	.850**	.869**	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)			1.00	.957**	.964**	.937**	.971**	.976**	.951**	
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)				1.00	.983**	.968**	.963**	.977**	.974**	

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .979 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .973, .952, .954, .963 และ .959 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ (r) = .866, .828, .850, .850 และ .869 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .964, .937, .971, .976 และ .951 ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .983, .968, .963, .977 และ .974 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	t	P
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.097	.094	.069	1.405	.163
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	-.005	-.003	.039	-.118	.906
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.277	.316	.043	6.427**	.000
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.582	.594	.060	9.737**	.000
R= .990	SEest=.1042		F=1490.686**		
R² = .979	a = .191				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวมกันการพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .191 + .097X_1 - .005X_2 + .277^{**}X_3 + 582^{**}X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .594Z_4 + .316Z_3 + .094Z_1 + -.003Z_2$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 136 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .95 และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ 1)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ 2) ผู้บริหารมีน้ำเสียงที่ทรงพลัง และ 3) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1)ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน 2)ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ 3)ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1)ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในมุมมองที่เปิดกว้าง 2)ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ 3)ผู้บริหารส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งาน เสนอแนะวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1)ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล 2)ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และ 3)ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างทางความคิดระหว่างบุคคล

2. ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1)ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม 2)ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 3)ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 4)ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และ 5)ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1)ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง 2)ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และ 3)ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพมีเหตุผลมีความหนักแน่น นุ่มนวลได้รับการยอมรับแก่ผู้พบเห็น

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1)ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ 2)ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความดี

ผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ และ 3) ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจสั่งสอนอบรมศิษย์ให้สมกับคำว่า “ปราชญ์บุคคล”

2.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดกับศิษย์อย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารยินดีให้บริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ผู้บริหารให้บริการด้วยความเสมอภาคโดยไม่เรียกร้อยยอรับผลประโยชน์จากการให้บริการ

2.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ 2) ผู้บริหารสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และ 3) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาด้านต่างๆ โดยนำมาถ่ายทอดให้คณะครูใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารมีการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .979 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำนายผลที่เกิดขึ้นในตัวแปรเกณฑ์คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งในตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงาน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชิงปัญญาหรือการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (วลีรัตน์ ตันจุลเศรษฐ์, 2552: 18) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพงศ์ คล้ายโยทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ สอดคล้องกับประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้สรุปว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และความสามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย หมื่นสา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา และก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ สอดคล้องกับขวัญชัย จะเกรง (2551: 26) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุสตัย (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารสามารถสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ สอดคล้องกับประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้สรุปว่า การกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐานุช สุดชาติ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารสามารถมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจ สอดคล้องกับ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10 – 11) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา(Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุสสัย (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดคุณธรรมเป็นฐานต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตาม มีการอบรมข้อยึดถือหรือข้อบังคับ อันเป็นความประพฤติที่ดีที่มีต่ออาชีพหนึ่ง ๆ โดยกล่าวถึงสิ่งที่ควรประพฤติและไม่ควรประพฤติ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2548: 5) จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ (ซ้ำเรื่อง วุฒิจันทร์, 2550: 108-109) สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ แสงเฮง (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2548: 207-209) ได้สรุปว่าจรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของไพรัตน์ คำก้อย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ เครือข่ายคุณโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารรัก ศรัทธา รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ สอดคล้องกับยงค์ ชุ่มจิต (2548: 207-209) ได้สรุปว่าจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ คำก้อย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายคุณโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มาก

2.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2556: ออนไลน์) ได้สรุปว่าจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจสอดคล้องกับงานวิจัยของโยษิตา เพชรกุลกิจ (2554: 60-64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันพัฒนาการศึกษาสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2556: ออนไลน์) ได้สรุปว่าจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงจันทร์ ประเคนคะชาและคณะ (2558 : 132-141) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การ

ประพฤติดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การประพฤติดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : ออนไลน์) ได้สรุปว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติดีปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557 : 95-104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมโดยรวมและรายด้านในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .979 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เด็ดขาด มีมนุษยสัมพันธ์สูง มั่นคงและรอบคอบ อยู่ในกรอบของศีลธรรม ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของที่ดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตามสอดคล้องกับแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein. 2000: 150 – 151) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระตือรือร้นกว่าที่ได้ตั้งความหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซ (Jean-Jacques Rousseau, 1754: 44) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวมกันการพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำนายผลที่เกิดขึ้นในตัวแปรเกณฑ์คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของชวัญชัย จะเกรง (2551: 29) ได้สรุปว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ

อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล ละทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สนใจเรื่องทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลาสอดคล้องกับผลวิจัยของศุภกิจ สานุสตัย (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมควรมีการมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการ แก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สมควรมีการมุ่งเน้นจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยต้องมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

1.3 สมควรมีการมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพราะมีผลต่อการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2521). เอกสารสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องการศึกษาของ คณะสงฆ์. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา. ถ่ายเอกสาร
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กมล รอดคล้าย. (2546). สภาพการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา. ถ่ายเอกสาร
- กรรยา รินสอน. (2546). คุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธิน ตามทัศนะของครู. ปรินูญานินพนธ์ค.ม. สาขาการ บริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- โกสินทร์ รังสิยาพันธ์. (2548). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : การศาสนา. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป, เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 76 ง.
- กมลทรรศน์ แซ่เฮง. (2549). การศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์ มหาบัณฑิต สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.ถ่ายเอกสาร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. ใน เอกสารประกอบการอบรม. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). 2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.การศึกษาค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กิริติ บุญจือ. (2551). คุณธรรมจริยธรรมกับประชาธิปไตย. มติชนรายวัน ฉบับวันจันทร์ที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2551.
- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). ข้อมูลพื้นฐานทาง พระพุทธศาสนา ปี 53. (ออนไลน์) http://www.culture.lpru.ac.th/mis/common_data.pdf

- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้น ที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญพงษ์ วิญญูรักษ์. (2542). ธรรมชาติของการสร้างระบบบริหารกิจกรรมบ้านเมืองและ สังคมที่ดี. วารสารเพิ่มผลผลิต. 39 : 3 – 7.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: เตำ 2000
- จารุณี แก้วทอง. (2551). สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร
- ชำเรือง วุฒิจันทร์. (2550). พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ครูใหม่และนักเรียน ณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตอุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชรรคมกลการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัชฎานุช สุชาติ.(2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร. วิทยานิพนธ์.กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538) ทฤษฎีต้นไม้สำหรับคนไทย:การวิจัยและประยุกต์ กรุงเทพมหานคร สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- _____. (2544) ทฤษฎีต้นไม้: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2545). พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- दनัย เทียนพุ่ม. (2548). 4 กลยุทธ์ขั้นสูง *balanced scorecard*. กรุงเทพฯ : โครงการ Human Capital 2548. ถ่ายเอกสาร
- ดวงจันทร์ ประเคนคะชา และคณะ. (2558). การประพฤติดิปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1). หน้า : 132-141.
ถ่ายเอกสาร
- จิตติพงศ์ คล้ายใบทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศนีย์ วงศ์เย็น. (2546). การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 1
เดือน มิถุนายน - ตุลาคม 2549: 47.
- ทองย้อม สาครสูงเนิน. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2551). สมรรถนะหลักและการแนวปฏิบัติ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นเมื่อ 2
กันยายน 2558, จากออนไลน์
- ทัดศรี ชัยเมคา. (2553). การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม
คณะจิตรศิลป์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____ (2546). บริหารอย่างไรจึงเป็นมืออาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง
ผู้บริหารมืออาชีพ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- _____ (2548). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่างจำกัด.
- _____ (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่างจำกัด.

- ชนเศรษฐ์ จำปางาม. (2548). *ศึกษาการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร: ศึกษากรณี*
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาชั้น*
พื้นฐาน: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2549). *ความเป็นครู Self - Actualization for Teachers*. กรุงเทพฯ : พลพิมพ์.
- ธงชัย หมื่นสา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการ*
ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคามเขต3. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นคร พันธุ์ณรงค์. (2550). *การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนสู่การปฏิรูปการศึกษาปี 2545*.
กรุงเทพฯ : โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย.
- นิติมา เทียนทอง. (2544). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในศตวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์.
บุปผา บุญน้อม. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการ*
รับรู้ของครู กับคุณธรรมจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
- นลินี อธิมา. (2554). *สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- นุชนารถ วดีศิริศักดิ์. (2554). *การประเมินสมรรถนะของบัณฑิต คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรม*
เกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญร่วม คัดการ. (2542). *การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด*
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม: วิทยานิพนธ์, ปริญญาโท
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเสริม มงคลดาว. (2542). *คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต*
การศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญศรี จันสุระ. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตาม*
การรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา).พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ประสาน ทองภักดี. (2520) *ระบบการศึกษาของพระพุทธเจ้า*.กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- ประกาศรี สีหอำไพ. (2543). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. พิมพ์ลักษณ์.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ปัทมา สิงหนุต. (2548). เอกสารประกอบการสอนความเป็นครู. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประยูร อิ่มสวัสดิ์. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.
 ปรินญาณินพนธ์. กศ.ด. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม แมนมาศวิหค. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. (การจัดการทั่วไป).
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบูลย์ ไชยเสนา. (2550). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีวะ
 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัตน์ คำก้อย. (2551). คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณไท่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กาฬสินธุ์ เขต 2. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- พระราชวรมนู. (2521). การศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระภิกษุญาณวิเศษ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2530). ฆราวาสธรรม. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิเคอาร์ทพริ้น
 ดิงจำกัด ม.ป.ป.
- พระมหาอดิสร ธิรสีโล. (2540). คุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พระมหาถาวร นิยมะ, พระมหาพิพัฒน์ ปัญญาบุญ, สุวรรณ จันทะคุณ (2551) “สภาพการดำเนินการ
 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ปรินญาณินพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2544). พุทธจริยศาสตร์. นนทบุรี : วารสาร พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ:
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระราชญาณวิเศษ. (2552). หลักธรรมมาภิบาล และประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี.
 พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภิกษุญาณวิเศษธรรมกาย.
- พระมหาสุริยา จิตเมธี. (2553). ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระราชณันทมนู
 (สำรวจ อาภากร). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วอลิต์ปริ้นท์.
- พระมหาเสาร์คำ จันทะธิยะ. (2554). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร
 สถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปรินญาณินพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พระธรรมปิฎก. (2540). ธรรมนุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
 สหธรรมิก.

- (2541). *ธรรมกับไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: cursภาลาดพร้าว.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2548). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2549). *ความเป็นครู. คณะครุศาสตร์ อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี*.
- พิภพ วังเงิน. (2549). *จริยธรรมวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์น (1997) จำกัด.
- ไพบูลย์ มั่นตะสูตร. (2550). *การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ไพรัตน์ คำก้อย. (2551). *คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพสินธุ์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พินิจนารถ ลำดวง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตพระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พระมหาสุริยา จิตเมธี. (2553). *ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระราชนันทมุนี (สำรวย อาภากรโ)*. กรุงเทพฯ: วอลิต์ปริ้นท์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). *การจัดการสถานศึกษา. หน่วยที่ 11. สำนักพิมพ์ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- ไมตรี คงนกุล. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุพิน สุขมา. (2550). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2* ปรินญาณิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

- โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชวลี วรภูมิ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รจนา อ้ายพุกและคณะ. (2550). คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
แพร่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). เณลิ้มพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราช
พิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔. กรุงเทพฯ : บริษัท ศิริ
วัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน)
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational-Leadership). วารสาร
การบริหารคน, 23(2), 98-102.
- รัชนี ภูตระกูล. (2544). ธรรมาภิบาล (Good Governance) . วารสารนักบริหาร
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2546). การศึกษาการเคลื่อนไหวและเวลา. กรุงเทพฯ. ฟิสิกส์เซ็น
เตอร์การพิมพ์.
- รจนา อ้ายพุก และคณะ. (2551). ศึกษาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
แพร่: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ. (2551). ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอมะปัว
หลวง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชัย ธรรมเจริญ . (2541). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์.(2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- _____ (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การ
ทางการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ

- _____ (2555). ผู้บริหารโรงเรียน:สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.
ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วลีรัตน์ ต้นทุลเศรษฐ์. (2552). ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร
กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประสา
สนศาสตร์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรพล คงมนต์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การจัดการภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยคริสเตียน. ถ่ายเอกสาร.
- วริยา ชินวรรณโณ. (2556). จรรยาบรรณทางวิชาการ. สาขาการบริหารการศึกษา :
มหาวิทยาลัยมหิดล
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วรรณพร แสงพานิชย์. (2552). สมรรถนะที่ต้องการและที่เป็นของบุคลากรใน ตำแหน่งที่
สภา แอนด์ รีเสิร์ช จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารินทร์ โชติปฏิเวชกุล. (2550). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่.
วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภกิจ สานุสตัย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.ถ่ายเอกสาร
- ริมา จังพนาสิน. (2548). การพัฒนาจรรยาบรรณครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร..
- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
โรงเรียนที่. เข้าร่วมโครงการ 1อำเภอ 1โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิลปะพร ศรีจันเพชร. (2552). *Corporate Governance*. วารสารบริหารธุรกิจ, 32(121), 1-6.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร
- ศิริพร อนุสสา. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้น ประถมศึกษา
โรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเซียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้*. แปลโดย สุรศักดิ์ หลาบมาลา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย* กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2548). *หลักสูตรผู้ช่วยและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ รับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา. (ออนไลน์)
<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=253>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง* (2553). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558)*. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ฉบับสถานศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). *พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม*. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/news48/m03/d24/vinai2.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการประเมินผลข้อเสนอการวิจัยของหน่วยงาน ภาครัฐที่เสนอของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามมติคณะรัฐมนตรี*. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2558, จาก <http://www2.djop.moj.go.th/download2/upload/download4-1248409019.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พ.ศ.2556*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2558, จาก http://kruthai.info/view.php?article_id=6365 . ถ่ายเอกสาร
- สมชาย บัวเล็ก . (2535). *“การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ”*. วารสารการศึกษา แห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมณตรี. (3 กุมภาพันธ์-มีนาคม).ถ่ายเอกสาร.

- สุภาพร มากแจ้ง. (2542). รายงานการวิจัยสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ.
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ถ่ายเอกสาร
- สุพล วังสินธ์. (2545). “การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้” วารสาร
ประกันคุณภาพ. 5 (กรกฎาคม) , 12 - 14.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและ
แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12 หน้า 183-184 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร
- สัมฤทธิ์ สุเพ็ญศิลป์. (2546). การศึกษาคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. บริหาร
การศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา ประจุศิลป์. (2547). การศึกษาการเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพผ่านอินเทอร์เน็ต: รายงานการ
วิจัย. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้วย *Competency based learning*.
กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- _____. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย *COMPETENCY BASED
LEARNING*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สมพร จำปานิล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุรชิน วิเศษลา. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร
- สุพานี สฤษฏีวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่7.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2004, พฤศจิกายน). *Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*.
Productivity. 9(53): 44-48.
- สายใจ ใจเย็น. (2554). สมรรถนะตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์สังกัดฝ่ายพัฒนาระบบ
สารสนเทศ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วี เจ พริ้นติ้ง.
- สุศักดิ์ หลาบมาลา. (2548). ครูแห่งชาติของประเทศไทยอังกฤษ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี:

เกรท เอ็ดดูเคชั่น .

สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : พัฒนวิทย์การพิมพ์.

สุระสิทธิ์ คະลีลวัน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิพล พหลทัฬห. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระ.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สุวิมล บุญลี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2557). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. ปีที่ 9(ฉบับที่ 1). หน้า : 95-104.

สิริธร วิชิตนาค. (2554). *คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย

อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ฝายเอกสารและ ตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อานันท์ ปันยารชุน. (2543). “สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต”, ใน รายงานที่ดีอาร์ไอ. ฉบับที่ 28 ประจำเดือนพฤศจิกายน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

อาคม วัชรสง. (2545). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547, กรกฎาคม). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*, *Chulalongkon Review*. 16(ก.ค.– ก.ย.) : 57 – 72.

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548) . *Competency Dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อรรถพล จินะวัฒน์. (2549). *การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรัญญา สมแก้ว. (2547). *Competency management การนำ Competencyสู่ภาคปฏิบัติ*.

ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.Consultthai.com/article/articleo7>.

อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

- อนันตชัย พงศ์สุวรรณ. (2547). *การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2.บุรีรัมย์ : วินัย.
- อาจอง ชุมสาย. (2550). *คุณธรรมนำความรู้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์* กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อัจฉราภรณ์ บังลังกา. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- Ali Asgari et al. (2008). *The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors*. Malaysia: The Universiti Putra Malaysia.
- Bass, B. M. (1985). *Stogdills handbook of leadership : A survey of theory and research*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan Publishing.
- Barbuto, J.E. (Jnr) (2005). *Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: a test of antecedents*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 11(4) : 26-40.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organization development*. Research in Organizational Change and Development. Bass, Bernard M. (1999, January). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership .European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1): 9-12
- Blancero, D.; Boroski, L.; & Dyer, L. (1996, July). *Key Competencies for a Transformed Human Resource Organization: Results of a Field Study*. Human Resource Management. 35: 383-403.
- Bass & Paul Stead Mier. (1999). *Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior*. USA: A Binghamton University, Binghamton, NY
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York: McGraw-Hill.
- _____ (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- _____ (1999). *The Competence manager: A model for effective performance*.
New York: Wiley.
- Bloom, Benjamin S. (Benjamin Samuel). (1976). *Human characteristics and school learning*.
New York: McGraw-Hill.
- Chell, J. (2001). *"Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership : A Summary of Master's Project,"* Dissertation Abstracts International.
50(80) : 2286 – A : February
- Carroll, D.F.O. (2002). *"Teacher Morale as Related to school Leadership Behavior (Morale, Leadership Behaviors)"*, Dissertation Abstract International. 61(3)
54 – 02 – A. 2002. [On-Line],// Firss Search. Ocl. Org Accession
No. Ocl : 27790054.
- Dales, M; and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hal
- Emmanuel Chinouye, Kwogwugwn. (2003). *"A Study of Leadership Qualities of Principals of Good Secondary Schools in IMO State. Nigeria" (Online)* Doctoral Dissertation.
University of Fordham. 2003. Abstract a variable : Sliver Platter File: DOA(Accessed
May 18, 2003)
- Eakin, C. (1997). *Perception of principals and teachers concerning desirable leadership traits for principal in St. Luis elementary school*. Dissertation Abstracts International ,
58 (1) 39 – A
- Freud, S. (1949) *An outline of psychoanalysis*. New York.
- Goleman, Daniel. (1998). *What make a leader*. *Harward Business Review*.
November-December, 93-102.
- Gellis, Z.D. (2001). *Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care*. *Social Work Research*, 25(1) : 17-25.
- Stone, Barbara. (1999) . *"Emotional Intelligence and Core Competencies."* *Journal of Extension*. December 1999, 37(6). Retrieved December 27, 2005, from
www.joe.org/joe/1999december/iw4.html.
- Schoonover Associates. (2548) . *Competency FAQ's*. Retrieved December 29, 2005,
from www.schoonover.com/competency_faqs.htm#1.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. Wiley, New York.
- Spencer, M.; and Spencer, MS. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.

- Judge, T.A. & Piccolo, R.F. (2004). *Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity*. Journal of Applied Psychology, 89 (51): 755-768.
- Kelly, K.T. (1991). *An investigation of school morale and perception of school climate among minority at risk student (at risk, minority students)*. dissertation abstractsinternational. 6 l(2) : 52-1 2A ; August,
- Kohlberg, L. (1976) *Moral Stage and Moralization: The Cognitive Development Approach in Moral Development and Behaviour*. 29-53. New York.
- Kelly, M.L. (2003, January 1). *Academic advisers as transformational leaders*. *The Mentor*. Retrieved August 3, 2006, from <http://www.psu.edu/dus/mentor/030101mk.htm>
- Leithwood, K.; & Jantzi, D. (1996). *Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership*. Educational Administration Quarterly. 24(3): 296 – 301.
- _____ (2000). *The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school*. Journal of Educational Administration, 38(2): 112.
- Linda S. Kimberling. (2008). *Ethical Reasoning and Transformational Leadership: An investigation of public sector leaders*. USA: The Capella University.
- Miller, Dianne L. and Others. (2002). *What Matters Most to Morale in the Academic Community Thoughtful Responses from Faculty Member*. New York: Harper and Row.
- McClelland, David C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McClelland, K.H.; Mancy N. ; and F.D. Pohland. (1973). *Applied chemistry of wastewater treatment: programmed*. Ann Arbor, Mich.: Ann Arbor Science
- McClelland. (1975). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.
- Marilyn Sue Buckman. (2004). *"Ethical Dilemmas is Administrative. Decision-Making : An Explory Study of Core Ethical values and Organization Influences as Perceived By elementary School principals in Selected. Illinois Pqblc School (CDROM) Doctoral Dissertation, University of Indiana, 198 Abstract a vailable : Proquest File : Dissertation< Abstract On dise. 2004 (Accessed May 18. 2004).*

- Mitrani, A; Dalziel, M; and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource Management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Parry Odette; Sara Delamont; and Paul Atkinson. (1997). *Supervising the PHD: a guide to success*. Buckingham: society for research into Higher Education & open University Press.
- Hamlin, B. (1990, September). "The competent manager in secondary school" *Educational Management And Administration*. 18(3): 5-6.
- Hay-Group. (2005). *Generic Competency Dictionary for Internal Use*. (Millennium Edition).
- Yukl Gary A .(1994). *Leadership in Organizations*. 3 rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey:Prentice Hall.
- Zwell, M. (2000) . *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Yoshiyama, N. & Others. (2002). *The Perception of Leadership based on the Differences of Subordination Commitment to their Organization*. (Online). Available: http://www.inss.co.jp/jouma/3e/j3_6e.html.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/ ๘๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม

เนื่องด้วย พระธำมธร นุชประติษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” โดยมี เชื้อเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูใน โรงเรียนของท่าน คอยแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ” เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในระหว่างเดือนพฤษภาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรทัศน์ 038 616 0471

ที่ ศธ 0519.12/441



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดง

เนื่องด้วย พระธำนิภรณ์ นุชประดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" โดยมี รศ.เอก ศร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เทชะมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูใน โรงเรียนของท่าน ตามแบบสอบถาม "รายการการสังเกตการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่สมารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในระหว่างเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระธำนิภรณ์ นุชประดิษฐ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

วิทยาเขตราชเทวี คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สกปรณามูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 616 0471

ที่ ศธ 0519.12/ ๓๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระเทพฯ

เนื่องด้วย พระอานันท์ ปุทฺธประดิษฐ์ มีสัระดำรงวิญญูไพโร สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสมณศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มีสัระมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูใน โรงเรียนของท่าน ควบคุมแบบสอบถาม เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสมณศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในระหว่างเดือนพฤษภาคม 2559 ทั้งนี้ มีสัระจะเป็นผู้ประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เปร ปิ่นทร์ ชัยวิสุทธิางกูร)

คณบดีคณะ วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

วิทยาเขตราชภัฏธน นครบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร 2-3493524

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ โทรสาร 088-616 0471

ที่ ศธ 0519.12/ 419



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบเขตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ พระมหาศุภเชนทร์ อาชัญญ

เนื่องด้วย พระอานันท์ นูฆประดิษฐาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
"การปรับปรุงรูปแบบที่สามารพของ... จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" โดยมี เรือเอก
ดร.อภิสิทธิ์ พรหมพิริยะ และ อาจารย์ ดร.วิมลพร เจริญมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญพระคุณเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญทรงแบบฐานตาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระอานันท์ นูฆประดิษฐาน และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขออภัยในความผิดพลาด

(ศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์

100 อาคารพนาสนะ บัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : ขาดเอกสารข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ โทร. 088 616 0471



ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระปลัดชัชพลิจู ชีรปัญญา
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดศรีบุญเรือง
2. พระมหาคเชนทร์ อาชญญา
อาจารย์สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมวชิรมกุฏ วัดมกุฏกษัตริยาราม
3. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับสอบถามครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารใน 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4

ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารใน 5 ด้าน

คำตอบของท่าน จะใช้สำหรับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอโดยภาพรวม ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใดผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่กำหนดตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

คำชี้แจง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตน แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u> ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีบุคลิกน่าเกรงขาม เด็ดขาด					
3	ผู้บริหารมีน้ำเสียงที่ทรงพลัง					
4	ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ					
6	ผู้บริหารสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับ ตนเอง					
7	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
8	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพยายาม ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค					
9	ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว					
10	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีใน สถานการณ์ต่างๆ					
11	<u>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</u> ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
12	ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของ จุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหา โดยเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
16	<u>ด้านการกระตุนทางปัญญา</u> ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น					
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นในมุมมองที่เปิดกว้าง					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งาน เสนอแนะ วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ					
21	<u>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</u> ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล					
22	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ระหว่างบุคคล					
23	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานได้มี ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตาม ความถนัดที่แต่ละคนสนใจ					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

คำชี้แจง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของฐตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง</u> ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในกรอบวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัด					
2	ผู้บริหารประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง					
3	ผู้บริหารมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี					
4	ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ บ้านเมืองเศรษฐกิจ สังคมอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
6	ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					
7	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ					

ข้อ	จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ มีเหตุผล มีความหนักแน่นนุ่มนวลได้รับการยอมรับจากผู้พบเห็น					
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการใหม่ๆ					
11	<u>ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ</u> ผู้บริหารมีความรัก ความศรัทธา ต่อวิชาชีพของตนเอง					
12	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
13	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
14	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง					
15	ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจสั่งสอนอบรมศิษย์ให้สมกับคำว่าปราชญ์บุคคล					
16	ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม ไม่เป็นทาสอบายมุข จนทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศแห่งวิชาชีพ					
17	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง					
18	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารเลือกใช้หลักวิชาการบริหารที่ถูกต้อง สร้างสรรค์นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาวิชาชีพในองค์กร					

ข้อ	จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการในวิชาชีพ					
21	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้					
22	<u>ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ</u> ผู้บริหารให้ความรักเมตตา มีความปรารถนาดีดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์อย่างทั่วถึง					
23	ผู้บริหารให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ					
24	ผู้บริหารอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เกิดทักษะการปฏิบัติ โดยมีพัฒนาการทุก ๆ ด้าน					
25	ผู้บริหารส่งเสริมศิษย์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา					
26	ผู้บริหารยินดีให้การบริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ					
27	ผู้บริหารให้บริการด้วยความเสมอภาคโดยไม่เรียกร้อยยอมรับผลประโยชน์จากการให้บริการ					
28	ผู้บริหารไม่แสวงหารายได้หรือผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ					
29	ผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดกับศิษย์อย่างต่อเนื่อง					
30	<u>ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ</u> ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารมีความจริงใจในการร่วมมือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน					
32	ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
33	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน					
34	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
35	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามในการพัฒนาวิชาชีพครู					
36	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชนและสังคม					
37	ผู้บริหารสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ					
38	<u>ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม</u> ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม					
39	ผู้บริหารบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน					
40	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาด้านต่างๆ โดยนำมาถ่ายทอดให้คณะครูใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
41	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน					
42	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วม ในการจัดภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา					

ข้อ	จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย สุด
		5	4	3	2	1
43	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
44	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ธรรมชาติมีการส่งเสริมปลูกป่าในชุมชน					
45	ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม					
46	ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางการเมือง					
47	ผู้บริหารยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข					

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม 1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. อายุ ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อความถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ							
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน							
2.ผู้บริหารมีบุคลิกน่าเกรงขาม เด็ดขาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.ผู้บริหารมีน้ำเสียงทรงพลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน							
12.ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

15.ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไข ปัญหาโดยเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น							
17.ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นในมุมมองที่เปิดกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.ผู้บริหารส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งาน เสนอแนะวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล							
22.ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานได้ มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงาน ตามความถนัดที่แต่ละคนสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ							
ด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในกรอบวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัด							
2.ผู้บริหารประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.ผู้บริหารใช้ภาษา มีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ บ้านเมืองเศรษฐกิจ สังคมอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ นุ่มนวล มีเหตุผล ได้รับการยอมรับจากผู้พบเห็น	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.ผู้บริหารมีความรัก ศรัทธา รับผิดชอบต่อวิชาชีพ							
12.ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎเกณฑ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	+1	-1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13.ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

15.ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจ สั่งสอนอบรมศิษย์ให้สมกับคำว่า “ปราชญ์บุคคล”	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
16.ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม ไม่เป็นทาสอบายมุข จนทำให้เสื่อมเสีย เกียรติยศแห่งวิชาชีพ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
17.ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือ องค์กร วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
19.ผู้บริหารเลือกใช้หลักวิชาการบริหารที่ ถูกต้องสร้างสรรค์นำเทคนิควิธีการใหม่ๆมา พัฒนาวิชาชีพในองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
20.ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรใน สถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้าน วิชาการ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
21.ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานใน วิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 22.ผู้บริหารให้ความรักเมตตา มีความปรารถนา ดีดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.ผู้บริหารมีความตั้งใจอบรมสั่งสอนศิษย์โดย ให้ความเสมอภาคต่อศิษย์ทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.ผู้บริหารรับฟังปัญหาของศิษย์ โดยให้ความ ช่วยเหลือศิษย์อย่างจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.ผู้บริหารให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออก ตามความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
26.ผู้บริหารอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เกิดทักษะการ ปฏิบัติ โดยมีพัฒนาการทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.ผู้บริหารส่งเสริมศิษย์ให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

28.ผู้บริหารยินดีให้การบริการด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.ผู้บริหารไม่แสวงหารายได้หรือผลประโยชน์จากศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.ผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.ผู้บริหารส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมที่ถูกต้องให้เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.ผู้บริหารมีความจริงใจในการร่วมมือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
34.ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
35.ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
36.ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
37.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามในการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
38.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชนและสังคม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
39.ผู้บริหารดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
40.ผู้บริหารชื่นชมในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกคน	+1	0	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41.ผู้บริหารสร้างความรักความสามัคคี ในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์							

ชนบทธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม							
43.ผู้บริหารบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็น หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาด้าน ต่างๆโดยนำมาถ่ายทอดให้คณะครูใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
45.ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
46.ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วม ในการจัดภูมิ ทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
47.ผู้บริหารมีการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
48.ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ธรรมชาติมี การส่งเสริมปลูกป่าในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49.ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50.ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางการเมือง	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
51.ผู้บริหารยึดมั่นในการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย



ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พระธานินทร์ นุชประดิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	18 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	388 หมู่ 1 หมู่บ้านดอนสะแซง ต.หนองปรือ อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี 71220
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81 หมู่ 3 วัดพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เลขานุการสำนักเรียนวัดพุทธบูชา แผนกนักธรรม/บาลี และธรรมศึกษา เลขานุการพระภิกษุเทศก์วัดพุทธบูชา (ผู้จัดกิจนิมนต์) หัวหน้าพระสอนศีลธรรมประจำโรงเรียนวัดพุทธบูชา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ประวัติการศึกษาทางธรรม	
พ.ศ. 2542	สอบไล่ได้นักธรรมชั้นตรี จากวัดสิริกาญจนาราม สำนักเรียน คณะจังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2545	สอบไล่ได้นักธรรมชั้นโท จากวัดสิริกาญจนาราม สำนักเรียน คณะจังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2546	สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก จากวัดสิริกาญจนาราม สำนักเรียน คณะจังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษาทางโลก	
พ.ศ. 2542	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนหนองปรือ ต.หนองปรือ อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อ.เมือง จ.กาญจนบุรี
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) คณะสังคมศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์การปกครอง จาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2554	ศึกษาสำเร็จหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2559

ปริญญาโท หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต (กศม.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาการบริหารการศึกษา
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

