

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Transformation Leadership forecasting Professional Ethics of School Administrators
of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under
National Office of Buddhism.

ธานินทร์ นุชประดิษฐ์ (Thanin Nuchpradit) *

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (Apitee Songbundit) **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (α) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .95 และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

* นิสิตปริญญาโทตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Graduate student of the Requirements for the Master of Education degree in Educational Administration

at Srinakharinwirot University

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์

Thesis Advisor: Associate Professor Dr. Apitee Songbundit

ความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .979 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้ร้อยละ 97.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, จรรยาบรรณวิชาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the level of transformation leadership of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism; study the level of professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism; study the relationship between transformation leadership and professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism; and study transformation leadership forecasting professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism. The samples consisted of 136 teachers of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism, academic year 2016 by using Krejcie & Morgan (1970 : 607-610). The stratified random sampling was done by using school as strata to use for calculate the sample size. Simple random sampling was done by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The questionnaires were distributed to five experts to check for the content validity. IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued since 0.60-1.00 and reliability of transformation leadership of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools was .95 and reliability of professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools was .97. The data analysis was done by mean and standard deviation. The tests of hypothesis were done by using pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as following;

The level of transformation leadership of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; inspirational motivation, individualized

consideration, idealized influence and intellectual stimulation. The level of professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; social ethics, self-ethics, co-occupation ethics, professional ethics and service-user ethics. There was a statistically significant positive relationship at .01 between transformation leadership and professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism. Pearson's correlation coefficient (r) = .979 showed that the two variables had relationship at a very high level. Transformation leadership affecting professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism at .01 level. All aspect of transformation leadership mutually predict professional ethics of school administrators of Phrapariyatidhamma Schools, Division of General Education Department under National Office of Buddhism. The predictive power was at 97.90 percent. The aspect of individualized consideration had the highest predictive power followed by intellectual stimulation.

Keyword : Transformational Leadership, Professional ethics, Administrators

บทนำ

ในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการนำแนวคิดหรือหลักการของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนครู อาจารย์ ให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร จึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่ ความหมายผู้นำ ภาวะผู้นำ ตลอดจนความสำคัญและการก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยผู้นำจะต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีความคิดคล้อยตาม อันจะส่งผลทำให้องค์กรหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดไว้ (อาคม วัธโสสม, 2545) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความ

เชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543) และจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่งที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนดต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง ตามที่เบส (Bass, 1985) ทำการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ศิลปะพร ศรีจันทพร, 2552) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องมีพื้นฐานมาจากคุณธรรม โดยต้องมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์ หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หลักความสามารถในการแข่งขัน โดยหลักความโปร่งใส นั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสาร ส่วนหลักความซื่อสัตย์นั้น เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับทุกองค์กรต้องนำมาใช้ในการทำงาน และหลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ที่ต้องปฏิบัติให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อความเป็นรูปธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (พระมหาสุริยา ฐิตเมธี, 2553)

จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกุญแจสำคัญของคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน นับว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ (Judge & Piccolo, 2004) พฤติกรรมของผู้บริหารดังกล่าว จูงใจให้บุคลากรทำงานจนประสบผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Kelly, 2003) มีผลต่อความภักดีของบุคลากรในองค์กร (Gellis, 2001) ช่วยให้ผู้บุคลากรประทับใจในการทำงาน ขณะเดียวกันการกระตุ้นทางปัญญาทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้า (Barbutto, 2005) ช่วยเหลือและสนับสนุน อำนวยความสะดวกและตอบสนองการบริการแก่บุคลากร และที่สำคัญส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียน (Leithwood & Jantzi, 2000) จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายๆ ประเด็นไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้างความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง และการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในฐานะบทบาทของผู้นำ จึงต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะจะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีส่วนสำคัญและผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ขององค์การหรือโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะยึดในหลักของจรรยาบรรณ ควบคู่ไปกับการบริหารที่ดีให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อจะเข้ามาบริหารงานในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ผลิตบคุลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นทรัพยากรที่ดีของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สมมติฐานทางการวิจัย

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

ทบทวนวรรณกรรม

งานศึกษาวิจัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ แนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio, 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง ให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม โดยแบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นทางปัญญา และ 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขวัญชัย จะเกรง (2551) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันมีความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และเป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างแก่ผู้ตาม

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2548) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้แก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน มากกว่าตามไปแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ตัวแปรเกณฑ์ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าด้วยข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2)ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3)ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4)ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ5)ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

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

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิกิริยาต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ

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

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2558 มีจำนวนโรงเรียน 15 โรง จำนวนครู 209 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) ต่อจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก จำนวน 136 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และ 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item objective congruence: IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .95 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	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

2. ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 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

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สัน

ตัวแปร	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y ₁)	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y ₂)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y ₃)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y ₄)	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y ₅)	การนำไปใช้ (X)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	1.00	.882**	.958**	.974**	.873**	.952**	.954**	.963**	.959**	
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)		1.00	.833**	.874**	.868**	.828**	.860**	.880**	.869**	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)			1.00	.957**	.964**	.937**	.971**	.976**	.951**	
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)				1.00	.982**	.968**	.963**	.977**	.974**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 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 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (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 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .983, .968, .963, .977 และ .974 ตามลำดับ

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตารางที่ 19

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อดุมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการ บริหารจัดการในองค์การ เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งในตัวบุคคลและองค์การ ซึ่งเป็น รูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงาน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การ กระตุ้นเขาว์ปัญญาหรือการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพงษ์ คล้ายไยทอง (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

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) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ขำเรือง วุฒิจันทร์ (2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทรรศน์ แซ่เฮง (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .979 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เด็ดขาด มีมนุษยสัมพันธ์สูง มั่นคงและรอบคอบ อยู่ในกรอบของศีลธรรม ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตามสอดคล้องกับแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein (2000) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำความมากกว่าที่ได้ตั้งความหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นักรู้พันซ์ เซอร์นันท์ (2546) สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ร้อยละ 97.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการ พยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวัญชัย จะเกรง (2551) ได้สรุปว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์สนใจดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประนอม แมนมาศวิท (2553) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล ละทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สนใจเรื่องทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลาสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศุภกิจ สานุสสัย (2547) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการ แก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการมุ่งเน้นจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยต้องมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

3. ควรมีการมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการ กระตุ้นทางปัญญาเพราะมีผลต่อการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับ**

ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. เอกสารประกอบการอบรม. นครปฐม: สถาบันพัฒนา
ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน**

มัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ.ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครพนม.

ขวัญชัย จะเกรง . (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น**
ฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้น ที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสนคร.
ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 หน้า 69-78

ณัฐยานุช สุชาติ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร**
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร.
วิทยานิพนธ์.กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐภูมิ เตมียสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน**
บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้**
ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).พระนครศรีอยุธยา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไพรัตน์ คำก้อน. (2551). **คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของ**
ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายกุ่มไโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
ปรินิพนธ์ ศษ.ม (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาษาต่างประเทศ

Bass, B. M. (1985). **Stogdills handbook of leadership : A survey of theory and research.**

New York: The Free Press, A Division of Macmillan Publishing.

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.

Lunenburg F.c. Frederick C., Allan C. Ornstein. (2000). **Educational administration: concepts and practices.** 3 ed. Belmont, Calif: Wadsworth/Thomson Learning.

Leithwood, K.; & Jantzi, D. (1996). Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership. **Educational Administration Quarterly.** 24 (3): 296 – 30