

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

GUIDELINES FOR DEVELOPING ETHICAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER THE PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สิรภัทร บุญยศิวาพงศ์¹ และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์²

Sirapat Boonyasiwong¹ and Skonchai Chanunan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 291 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 266 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของจริยธรรม และความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครบทั้ง 6 ด้าน มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญาและการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง กระจายงานและกำหนดขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดี รวมไปถึงการให้การยอมรับผู้อื่น

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the ethical leadership for school administrators., and 2) study the guidelines for developing ethical leadership for school administrators under the Phichit primary educational service area office 2. The research is conducted in 2 steps: Step 1: study the ethical leadership for school administrators. The sample group includes school administrators and teachers. There are a total of 291 individuals, divided into 2 categories: 25 school administrators selected through targeted selection, and 266 teachers selected through random sampling in a stratified manner. The data is collected through surveys using a 5-point Likert scale and analyzed the data using mean values and standard deviations. Step 2: study the guidelines for developing ethical leadership for school administrators. The group of information providers consists of qualified individuals, totaling 3 people. Collecting data through interviews and analyzing the information using content analysis.

The research findings indicated that

1. The overall results of the ethical leadership for school administrators at a high level. When examining the specific aspects, it is found that the area with the highest average score is the respect while the area with the lowest average score is justice.

2. The study guidelines for developing ethical leadership for school administrators found that educational institutions should provide training on ethics and leadership in all 6 areas, transparent and verifiable. Recognize the importance of keeping promises and making decisions in a neutral manner, report and clearly define the scope of work, act as a role model, and acceptance of others.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการดูแลและพัฒนาทางด้าน ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 14-15) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมไทยในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5)

สังคมไทยให้ความสำคัญเรื่องของจริยธรรมเป็นอย่างมาก และเรียกร้องให้ดำรงอยู่ในการดำเนินกิจกรรมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนประเทศไทย มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชันปัญหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาตลอดระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารบ้านเมือง การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่เว้นแม้แต่สถาบันทางการศึกษา ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญยิ่งต้องบริหารงานได้ดีเกิดประสิทธิภาพสูงเป็นแบบอย่าง

ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี ส่งเสริมคนดีให้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป ผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคล ต้องตอบสนองชุมชนด้วยความเคารพนับถืออดทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่าง สนับสนุนมุมมองที่แตกต่าง (รัตนา กาญจนพันธ์ุ, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดติดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถช่วยให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559) จริยธรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมนั้น ต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ใช้ในการจูงใจพนักงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

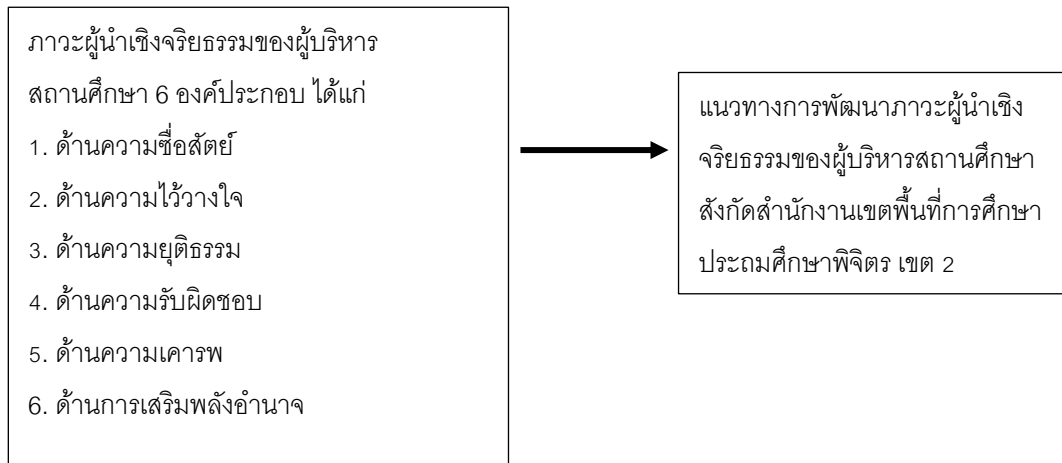
นอกจากนี้พบปัญหาเรื่องจริยธรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร หากผู้นำขาดตกบกพร่องจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายตามมาอีกมากมายอย่างที่เราน่าจะคาดไม่ถึง ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือการจูงใจด้านการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีผลกระทบต่อองค์กรหรือสังคมด้วย ซึ่งเป้าหมายของผู้นำนั้นอาจจะเป็นเป้าหมายที่ดี มีผลทางบวกต่อบุคคลอื่น ๆ หรือเป็นเป้าหมายที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทำให้เกิดความสุข ความเจริญ และเกิดการพัฒนายั่งยืน แต่ถ้าหากเป้าหมายนั้นเป็นเป้าหมายที่ไม่ดีไม่ถูกต้องจะส่งผลร้ายต่อผู้อื่น ทำให้เกิดผลทางลบ ทำให้เกิดความทุกข์และนำมาซึ่งความเดือดร้อน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 111) ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาพื้นฐานทางจิตใจของตนเอง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมองค์กรเน้นจริยธรรม การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงจะส่งผลให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพของครูที่สูงขึ้น (รัตนา ศุขกลั่น, 2562)เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) และ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2564) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักทางสายกลาง ชื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ควรยกย่องและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน ควรทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจในการทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อบุคลากร โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานและองค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อบุคลากรที่จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 101 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,085 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 แห่ง รวมเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 1,186 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และข้าราชการครู จำนวน 266 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 291 ฉบับ ถึงผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 291 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความเคารพ จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

- | | | |
|---------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิถยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า จำนวน 1 คน
2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ – 14 มีนาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านความซื่อสัตย์	4.29	0.66	มาก	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.31	0.56	มาก	3
3	ด้านความยุติธรรม	4.28	0.63	มาก	6
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.54	มาก	4
5	ด้านความเคารพ	4.40	0.52	มาก	1
6	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.34	0.58	มาก	2
	รวม	4.32	0.55	มาก	-

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้องเปิดเผย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักษาสัญญา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเคารพ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความมีเกียรติ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อปฏิบัติงานประสพตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบทางราชการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา มีการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรยกย่อง เชิดชูผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการรักษาสัญญา

2.3 ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน วางใจเป็นกลาง และตัดสินใจด้วยเหตุผล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมมีการให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านความเคารพ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากร มีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เห็นข้อจำกัดของบุคลากร คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

1.1 ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรૂรณ ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า คนที่มีความเคารพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การยกย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร พบว่าความต้องการจำเป็นในด้านความยุติธรรมเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ยมพมาศ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ด้านความยุติธรรม

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้อุบลการณ์ในสถานศึกษา และชุมชน เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาได้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบทางราชการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้อุบลการณ์ในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรૂรณ ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริงเปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย ลวดคำ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความซื่อสัตย์ ได้แก่ มีการประเมินตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริง ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลักบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2.2 ด้านความไว้วางใจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักษาสัญญา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา มีการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรยกย่อง เชิดชูผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการรักษาสัญญา สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราชาญ์ (2560) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความไว้วางใจประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ความจงรักภักดี และความซื่อตรง และแนวคิดของ ดาวรૂรณ ถวิลการ

(2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งหมายรวมถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3 ด้านความยุติธรรม แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน วางใจเป็นกลาง และตัดสินใจด้วยเหตุผล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา กาญจนพันธ์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม คือการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูประโชติสารนิวัตร (2564) ในเรื่องของหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งหลักของความยุติธรรม คือ ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรม และยุติธรรมในการตัดสินใจและจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านความยุติธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมมีการให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สิทธิศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย และ ชีวิน อ่อนลออ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรตามภาระงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.5 ด้านความเคารพ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน

2.6 ด้านการเสริมพลังอำนาจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากร มีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เห็นข้อจำกัดของบุคลากร คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา รักษาบางแหลม (2559) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม

ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบในด้านการสร้างสรรค์พลังให้ทีมงาน หมายถึง การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างสรรค์ความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความเคารพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความมีเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา และให้การยอมรับผู้อื่น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โดยยึดหลักการเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีการเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน และมีการตัดสินใจด้วยเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
จุฬารัตน์ ยมพมาศ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการ
การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสาร
ทัศนมิติทางการศึกษา, 1(2),47-61.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 11(4),
92-101.
- ชุตินา รัชบังแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำใน
สถาบันการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8(1), 168-181.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ
สถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), 1-13.
- พระครูประโชติสารนิวิฐ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด, 1(1), 47-54.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

- ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 16-25.
- รัตนา สุขกลิ่น. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 [การค้นคว้าอิสระ]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริพร สิทธิศรี. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 79-88.
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [สารนิพนธ์]*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี [การค้นคว้าอิสระ]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกชัย ลวดคำ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 13-24.
- เอกภักดิ์ น่วมณี. (2564, 25 มีนาคม). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [เอกสารนำเสนอ]*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, ขอนแก่น.