

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ETHICAL LEADERSHIP OF INSTITUTION ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สฤณี แสงรัตน์¹, อมรทิพย์ เจริญผล²

PRAKRIT PILAKHONG¹, AMORNTHIP CHAREONPHON²

Received: December 1, 2022 Revised: December 12, 2022 Accepted: February 27, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เปรียบเทียบภาวะผู้นำ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 295 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน วางตัวเป็นกลาง โดยปราศจากอคติความชอบส่วนตัว ควรศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมในโรงเรียน และมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถและความสมัครใจ

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารโรงเรียน

¹ สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร / Educational Administration Education Program Ratchathani University, Udonthani Campus

อีเมลผู้ติดต่อ: sarit.rtu@gmail.com

ABSTRACT

The research objectives were as follows: 1) to investigate the level of ethical leadership and compare leadership and ethical leadership development guidelines among institution administrators affiliated with the Nong Khai primary educational service area office. The sample groups used in this research were administrators and teachers. Two hundred ninety-five were chosen randomly based on the school's number of students. The research tool was a 5-level estimation scale questionnaire with an IOC of 0.67 to 1.00 and a reliability of 0.86. Statistics like percentages, means, standard deviations, and one-way ANOVA were used to gather and analyze the data. When it found a difference, it was tested by Scheffe's Method. The study's results found that: the "ethical leadership level is at a high level." The side with the highest mean was justice, followed by trust and honesty. The side with the least meanness is an aspect of empathy. When the ethical leadership of big and small school administrators was compared, it was found that there was a statistically significant difference of 0.05 between the two groups. The other pairs were not statistically significant at 0.05. ethical leadership development guidelines, executives must also perform their duties. Objectivity has no conflicts of interest. Be neutral, without bias. The facts should be carefully studied to prevent mistakes in school justice decisions. and assign tasks to subordinates according to their knowledge, abilities, and voluntary.

Keywords: Ethical leader, Administrator

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเบื้องตมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วน ในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555, หน้า 21) การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้มีศักยภาพ ซึ่งการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ซึ่งมาตรฐานการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 บัญญัติว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และ

ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพื่อนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 3)

การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าเป็นผู้นำมีความสามารถด้านการบริหารจัดการคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา มี บุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่าง ให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและแสดงความสามารถให้สูงขึ้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม (Moral quotient: MQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1) ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

จากข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับวิกฤต เรื่องจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งพบว่าปัญหาเรื่องผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 111) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้วยการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ชักจูง ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมีการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักของการมีเหตุผล มีความเสียสละ แสดงออกถึงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ 1) การปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and make decisions ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (Leadethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และในส่วนที่มองเห็นไม่ได้ (Invisible) เช่น ลักษณะพิเศษของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจในชุดความคิด (Mindset) หรือในค่านิยมและหลักการที่ยึดถือ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงออกให้เห็นทุกเวลา (All time) ให้เป็นปกติวิสัยทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นตัวแบบเชิงบทบาท (Role model) เพื่อสร้างความไว้วางใจ (Build trust) เพื่อนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและความเคารพ (Credibility and respect) ทั้งตัวองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือ (Collaboration) เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี (Creates a good climate) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม (Moral) และเพื่อความเคารพในตนเอง (Self-respect) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 47) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ซึ่ง Brown, Trevino and Harrison (2005, pp. 117-134, อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 10) การบริหารงานของผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ และผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้าราชการครูมีภาระงานมาก อีกทั้งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารที่เป็นการแสดงออกถึง

การเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านความยุติธรรม ทำให้การยอมรับและความไว้วางใจของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นไปได้ยาก เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมากหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานโดยย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดข้อขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน (สุรวิทย์ ดาราพงษ์, 2557, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย วาดวยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (4) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศตามการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่ จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (9) ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้

รับมอบหมาย จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าเกิดปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น บางสถานศึกษา ดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมาก ขาดความสามัคคีหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานโยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1, 2565, หน้า 2-12)

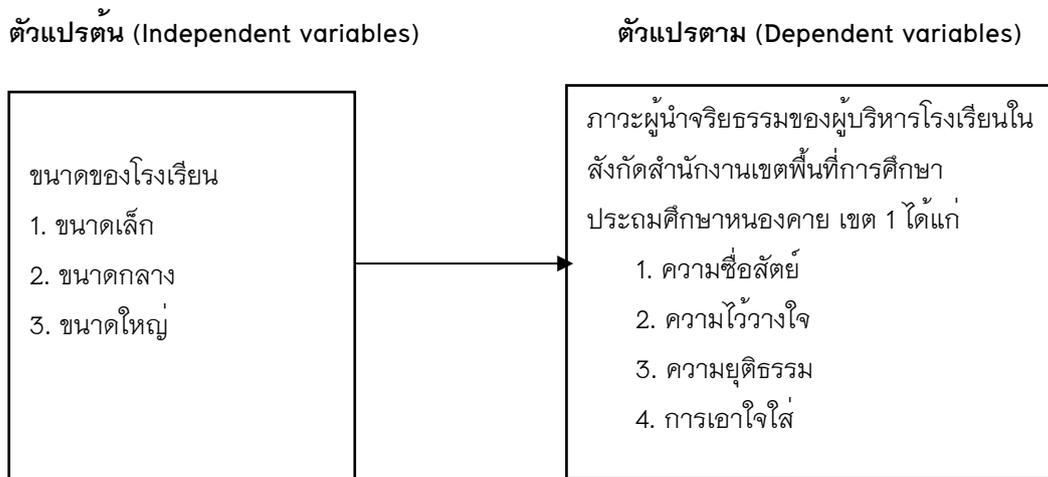
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนา สถานศึกษาให้เหมาะสมและประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานองคาย เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานองคาย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) การเอาใจใส่ ของ Brown, Trevino and Harrison (2005, pp. 117-134) และกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1, 2564, หน้า 72) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จาก 159 โรงเรียน รวมจำนวน 1,824 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 120 คน ครู จำนวน 1,704 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จาก 159 โรงเรียน จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Kerjcie & Morgan. (1970, p. 608) โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาด (Simple random sampling) ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 107 คน ขนาดกลาง จำนวน 135 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 320 ฉบับ และติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.19 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการคำนวณร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 42-43) สำหรับสถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item objective congruence) 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าเอฟ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบ ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความซื่อสัตย์	3.81	0.17	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	3.87	0.14	มาก
3	ด้านความยุติธรรม	3.94	0.12	มาก
4	ด้านเอาใจใส่	3.77	0.22	มาก
รวม		3.84	0.08	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.12) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.14) และด้านความซื่อสัตย์ (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.17) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเอาใจใส่ (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.22)

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาพรวมใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ss	df	MS	F	p
1. ด้านความซื่อสัตย์	0.36	2	0.18	6.94	0.24
ระหว่างกลุ่ม	11.01	752	0.23		
ภายในกลุ่ม	11.37	754			
2. ด้านความไว้วางใจ	3.75	2	1.88	5.34*	0.00*
ระหว่างกลุ่ม	4.80	752	0.01		
ภายในกลุ่ม	8.55	754			
3. ด้านความยุติธรรม	1.49	2	0.75	2.84	0.06
ระหว่างกลุ่ม	4.82	752	0.21		
ภายในกลุ่ม	6.31	754			
4. ด้านการเอาใจใส่	0.94	2	0.48	9.59*	0.00*
ระหว่างกลุ่ม	20.89	752	0.50		
ภายในกลุ่ม	21.84	754			
ภาพรวม	0.94	2	0.47	4.40*	0.04*
ระหว่างกลุ่ม	2.35	752	0.21		
ภายในกลุ่ม	3.28	754			

*p < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถสรุปดังนี้

1. **ด้านความซื่อสัตย์** คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการเปิดเผยกระบวนการที่สามารถตรวจสอบและติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. **ด้านความไว้วางใจ** คือ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางโดยปราศจากอคติ ความชอบส่วนตัว และผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก

3. **ด้านความยุติธรรม** คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมในโรงเรียน และผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในเรื่องการประเมินพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา

4. **ด้านการเอาใจใส่** คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถและความสมัครใจ และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ กล้าวยกย่อง ชมเชย ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556, หน้า 116) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอเพ็ญ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอเพ็ญ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 11-12) ที่ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 12) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน (2563, หน้า 205) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และผู้บริหารเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ มีผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นใน ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.2 ด้านความไว้วางใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูด ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ตลอดจน แสดงออกถึงความจริงใจ และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา อย่างถูกต้อง

ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากร และการดำเนินงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหา ข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปยังบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับ มาก

1.4 ด้านการเอาใจใส่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน และ ชุมชนเป็นสำคัญ รองลงมาคือผู้บริหารมีการวางแผน ประชุม แก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งเสมอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตลอดจนสุขทุกข์ของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเอาใจใส่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 ของโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน อาจมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาทั้งต่อตนเองต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความไว้วางใจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 ของโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย คู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ด้านการเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการเปิดเผยกระบวนการที่สามารถตรวจสอบและติดตามอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องขาดความโปร่งใสใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ ไม่ยกยอเกียรติยศสมบัติของส่วนรวมหรือผู้อื่น

3.2 ด้านความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางโดยปราศจากอคติ ความชอบส่วนตัว และผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานภายในองค์กรด้วยความเอื้อเอียง ปกป้องพวกพ้อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ขาดความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง คิดวิเคราะห์ก่อนลงมือปฏิบัติมอบหมายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยปราศจากอคติความชอบส่วนตัว

3.3 ด้านความยุติธรรม เรื่องลำดับจากแนวทางพัฒนาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมในโรงเรียน และผู้บริหารควรมียุติธรรมเรื่องการประเมินพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมและไม่มีความเสมอภาค มีความผิดพลาดในการบริหารงานภายในองค์กรและเรื่องการประเมินพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาสด้วยความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทั่วถึง และประเมินพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในองค์กรด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงไม่ลำเอียง

3.4 ด้านการเอาใจใส่ คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถและความสมัครใจ และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ กล่าวยกย่อง ชมเชยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความไม่เข้าใจและเกิดความกดดันในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถและความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงาน ติดตามตรวจสอบและประเมินผลร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนงาน/นโยบาย ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนำมาสู่การปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนบนพื้นฐานของยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ Google apps for education มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

1.3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และระบบทางเทคโนโลยีโดยจัดให้มีบุคลากรประจำที่มีความชำนาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษาพร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยสร้างแพลตฟอร์มการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี เช่น การประชุมออนไลน์ การมอบหมาย และติดตามผลการปฏิบัติงานแบบเรียลไทม์ แบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวหลากหลายเกิดความสะดวก และความทันสมัยต่อสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลาสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New normal)

1.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ควรมีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลและการสื่อสารให้มากขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลและการสื่อสาร และสามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจว่านักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ตรงกับความต้องการ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Learning platform) ที่สามารถช่วยพัฒนาองค์ความรู้แก่ตนเองและตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงเนื้อหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศได้ผ่านเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

เอกสารอ้างอิง

- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลกสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สลลิตทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย; กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานฯ. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565. หนองคาย: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ; สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. อุตรธานี: วิทยาลัยสันติพล.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.
- สุริวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(10).
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.