

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู
โรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE OPINIONS OF
SCHOOL TEACHERS UDON PITTAYANUKUL UDON THANI PROVINCE

สุภัณฑิต ชาบุดรโคตร*¹ อมรทิพย์ เจริญผล²
Subandit Chabutkot¹, Amornthip Chareonphon²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2}Education Administration Department, Ratchathani University, Thailand

*Corresponding author E-mail: subandit17@gmail.com

Received: January 30, 2023

Revised: March 05, 2023

Accepted: March 13, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยพบผลดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางไม่แสดงความชอบส่วนตัวกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารควรการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมโดยศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาด และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานดำเนินการไปด้วยความราบรื่นตามกระบวนการทำงานของโรงเรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารโรงเรียน



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of ethical leadership and ethical leadership development guidelines according to the opinions of school teachers in Udon Pittayanukul, Udon Thani Province, Thailand. The population used in this research were teachers; 261 were obtained by simple random sampling in proportion to the school population. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire with a level accuracy (IOC) between 0.67 and 1.00 and a reliability of 0.90. Data collection tools The statistics employed for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The study's results found that: 1. The ethical leadership level in the overall picture is high. The side with the highest mean was justice, followed by trust and honesty. The side with the slightest compromise is an aspect of empathy. 2. Guidelines for developing ethical leadership state that executives must also perform their duties. Objectivity based on the principles of good governance has no conflicts of interest. Management should be neutral. Do not show your personal preferences to either party. Executives should make fair decisions through education-thorough facts to prevent mistakes. Executives should assign tasks to their subordinates to match their knowledge and abilities. To make the work proceed smoothly.

Keywords: Ethical leadership; School administrator

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเบื้องหากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วน ในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ โลกในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้มีศักยภาพ ซึ่งการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ซึ่งมาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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 การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพื่อนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 2)

การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ



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

นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้วยการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ชักจูง ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมีการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักของการมีเหตุผล มีความเสียสละ แสดงออกถึงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ 1) การปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and make decisions ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (Lead ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และในส่วนที่มองไม่เห็นไม่ได้ (Invisible) เช่น ลักษณะพิเศษของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจในชุดความคิด (Mindset) หรือในค่านิยมและหลักการที่ยึดถือ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงออกให้เห็นตลอดเวลา (All time) ให้เป็นปกติวิสัยทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นตัวแบบเชิงบทบาท (Role model) เพื่อสร้างความไว้วางใจ (Build trust) เพื่อนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและความเคารพ (Credibility and respect) ทั้งตัวองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือ (Collaboration) เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี (Creates a good climate) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม (Moral) และเพื่อเคารพในตนเอง (Self-respect) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 47) การบริหารงานของผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามกฎ ระเบียบ และผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้าราชการครูมีภาระงานมาก อีกทั้งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารที่เป็นการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านความยุติธรรม ทำให้การยอมรับและความไว้วางใจของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นไปได้ยาก เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบ มอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมากหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานโยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสร้าง



แรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน (สุริวัลย์ ดาราพงษ์, 2557, หน้า 3)

โรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี ผู้บริหาร ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านวัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิต รวมถึงความแตกต่างในด้านความคิด และโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความโปร่งใส ปกป้องพวกพ้อง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ไม่ศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเป็นเหตุให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมในโรงเรียน และขาดการชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา ปี2562-2564; โรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี, 2564, หน้า 12-16)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมและประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

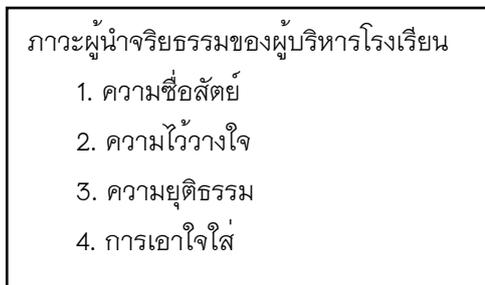
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในการวิจัย โดยนำแนวคิดของ Brown, Trevino and Harrison (2005, pp. 117-134)



มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) การเอาใจใส่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี รวมจำนวน 261 คน จำแนกเป็นครูข้าราชการ จำนวน 243 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 7 คน ลูกจ้าง (ครู) จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 261 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2.3 นำแบบสอบถามสร้างขึ้น จากการพัฒนาแบบสอบถามของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 107-112) ที่



ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย 2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษา สารนิพนธ์ 2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านพิจารณาดังต่อไปนี้ 1) ว่าที่ ร.ท.ดร.วิรัตน์ แก้วสุด ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 2) นายปรียวิศว์ คงผดุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ 3) นายฉัตรชัย เหล่าเกลี้ยง ดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม 2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 2.7 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของคอนบาค (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และ 2.8 จัดพิมพ์เอกสารฉบับจริง นำไปเก็บ ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความ อนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือ 2) ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี 3) ส่งหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโรงเรียนอุดรพิทยานุกูลจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4) ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามคืน ได้คืนมา 261 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) นำแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) แสดงระดับ 5 ระดับ โดยกำหนด เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุดร พิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี ในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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



สำหรับการแปลผลคะแนนสำหรับวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรดิตถ์ จังหัดอุตรธานี ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่า ความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

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

ส่วนวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอุตรดิตถ์ จังหัดอุตรธานี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตาราง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรดิตถ์ จังหัดอุตรธานี ที่ตอบสนองมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรดิตถ์ จังหัดอุตรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1	ด้านความซื่อสัตย์	3.86	0.17	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	3.87	0.14	มาก
3	ด้านความยุติธรรม	3.97	0.12	มาก
4	ด้านเอาใจใส่	3.78	0.22	มาก
	รวม	3.90	0.18	มาก

จากตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90, \alpha = 0.18$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม ($\mu = 3.97, \alpha = 0.12$) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\mu = 3.87, \alpha = 0.14$) และด้านความซื่อสัตย์ ($\mu = 3.86, \alpha = 0.17$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเอาใจใส่ ($\mu = 3.78, \alpha = 0.22$)



แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์ คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารควรอธิบายและชี้แจงทุกข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ มีการเปิดเผยกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบและติดตามได้
2. ด้านความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงความชอบส่วนตัวกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในคติที่ว่า “ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน”
3. ด้านความยุติธรรม คือ ผู้บริหารควรการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมโดยศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาด และผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
4. ด้านการเอาใจใส่ คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานดำเนินการไปด้วยความราบรื่นตามกระบวนการทำงานของโรงเรียน และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานดำเนินการไปด้วยความราบรื่นตามกระบวนการทำงานของโรงเรียน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของสลิลทิพย์ ชูชาติ (2556, หน้า 116) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทานบุตร (2556, หน้า 12) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 11-12) ที่ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแสงสุริยา ศรีพูน (2563, หน้า 205) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง



พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อไต่บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และผู้บริหารเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นใน ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.2 ด้านความไว้วางใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ตลอดจนใจ แสดงออกถึงความจริงใจ และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านความยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ชี้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหา ข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปยังบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักของความเสมอภาค เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษาตราด ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเอาใจใส่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน และชุมชนเป็นสำคัญ รองลงมาคือผู้บริหารมีการวางแผน ประชุม แก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตลอดจนสุขทุกข์ของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเอาใจใส่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอุตรพิทยานุกูล จังหวัดอุตรธานี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารควรอธิบายและชี้แจงทุกข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ มีการเปิดเผยกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบและติดตามได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและขาดความโปร่งใสในการทำงาน และใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ ไม่ยกยอกทรัพยากรสมบัติของส่วนรวมหรือผู้อื่น

2.2 ด้านความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงความชอบส่วนตัวกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในคติที่ว่า “ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานภายในองค์กรด้วยความเอื้อเอียง ปกป้องพวกพ้อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ส่งผลให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง คิดวิเคราะห์ก่อนลงมือปฏิบัติมอบหมายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยปราศจากอคติความชอบส่วนตัว

2.3 ด้านความยุติธรรม เรียงลำดับจากแนวทางพัฒนาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมโดยศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาด และผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดความยุติธรรมและความเสมอภาค มีความผิดพลาดในการบริหารงานภายในองค์กรและเรื่องการประเมิน



พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรกลับมาทบทวนกระบวนการบริหารงานตนเอง เพื่อขจัดความขัดแย้งภายในโรงเรียนซึ่งจะเป็นปัญหาเรื้อรังในอนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2560, หน้า 170-175) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความ เป็นกลาง เที่ยงธรรม ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาสด้วยความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทั่วถึง และประเมินพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในองค์กรด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงไม่ลำเอียง

2.4 ด้านการเอาใจใส่ คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานดำเนินการไปด้วยความราบรื่นตามกระบวนการทำงานของโรงเรียน และ ผู้บริหาร ควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานดำเนินการไปด้วยความ ราบรื่นตามกระบวนการทำงานของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบริหารงานโดยไม่ได้คำนึงถึง ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความไม่เต็มใจและ เกิดความกดดันในการทำงานส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถและความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เอนเอียง ไปยังบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผล เช่น การพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรพิจารณาให้เท่าเทียมกันทุกคนทุกกลุ่มสาระวิชาโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

- ด้านการเอาใจใส่ ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ และกล่าววยกย่อง ชมเชย ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบเกียรติบัตรยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

- ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนมีความ โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูด

- ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการเปิดเผยกระบวนการที่สามารถตรวจสอบและติดตามอย่างต่อเนื่อง เป็น ประจําอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาระหว่างของรัฐและเอกชน



เอกสารอ้างอิง

- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล. (2564). แผนพัฒนาการศึกษา ปี 2562-2564 ; จังหวัดอุดรธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยสันติพล.
- สุรวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Brown, M. E., Trevino, 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).

