

สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
Conditions and Guidelines for Developing Ethical Leadership of School
Administrators in the Mae Chan District Education Development Network
Schools under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

เบญญาภา ปันทะรส¹ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์^{2*}

Benyapha Pantharod¹ Thararat Malaithao^{2*}

¹สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

²สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

Department of Educational Administrations, Chiang Rai Campus, University of Phayao, Thailand

*Corresponding author e-mail: thararat.ma@up.ac.th

(Received: 13 March 2025, Revised: 20 April 2025, Accepted: 23 April 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 201 คน ด้วยตารางเทียบกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ และด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกัน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจแตกต่างกัน 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ มีวินัย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสร้างความไว้วางใจด้วยการสื่อสารที่

เปิดเผย ยุติธรรม และให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเท่าเทียม รวมถึงให้เกียรติและเคารพบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine and compare the ethical leadership of school administrators in the Educational Development Network Schools, Mae Chan District, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, based on teachers' perspectives, categorized by educational qualifications and work experience, and 2) explore guidelines for developing ethical leadership among school administrators. The informants were 201 teachers by using a sample comparison table, classified by educational qualifications and work experience, and 5 school administrators specific random sampling, and the research instruments used were questionnaires and interviews. The research results found that: 1) the overall ethical leadership of educational administrators in all aspects was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was respect, followed by honesty with an average value equal to responsibility and trust, respectively, and justice with the lowest average value. The study compared the ethical leadership of school administrators based on their educational qualifications. Overall, there were differences when considering each aspect. In terms of trust, there were differences. In terms of ethical leadership of school administrators classified by work experience, it was found that there were differences in terms of trust. 2) Guidelines for developing ethical leadership of educational administrators found that administrators should operate based on the principles of fairness, transparency, use reason in decision-making, and allow all parties to participate. They should manage with honesty, transparency, and accountability and be a good example in terms of responsibility, discipline, and continuous self-development. In addition, they should build trust through open and fair communication and support personnel equally, including honoring and respecting personnel without discrimination and promoting an open and fair organizational culture.

Keyword: Ethical leadership; Educational administrators; Educational administration

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมของเรากำลังเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากความเจริญรุ่งเรืองทางวัตถุและความร่ำรวยที่เป็นที่สนใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดความเครียดและปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในด้านการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า การมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (นรา สมประสงค์, 2561) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความท้าทายในการรักษามาตรฐานจริยธรรมในทุกระดับขององค์กร การที่สังคมไทยต้องเผชิญกับปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำบ่งบอกถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมของผู้นำในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กรและระดับประเทศ การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูงนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมอย่างเป็นระบบ การศึกษาและการบริหารการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องการภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเรื่องภาวะผู้นำ และการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานควบคู่กันแล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่มีคำนิยามครอบคลุมที่สุด Brown et al. (2005) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามโน้มน้าวให้ผู้อื่นพฤติกรรมให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนตัว สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น ส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสาร การเสริมแรงและการแลกเปลี่ยน การตัดสินใจ อีกทั้ง Brown & Trevino (2006) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ และเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นผู้ทำให้เกิดความยุติธรรมในการตัดสินใจที่ดี ทั้งนี้มีผลการศึกษานับสนุนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาของ สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และคณะ (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยการให้ความอนุเคราะห์ผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงความยุติธรรม การยึดถือความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านด้านการป้องกันการทุจริต และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอชิรญาณ แยมทับ (2562) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและที่สำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการรับความเปลี่ยนแปลง และสามารถยืดหยุ่นตามสภาพสังคมในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบต่อผู้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2567 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัดอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบ วินัย จริยธรรม ภาวะผู้นำและนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ นำไปสู่การปฏิบัติในด้านภาวะผู้นำควบคู่กับจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เพื่อการยกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

งานผู้วิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางและวางแผนเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไปที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จัน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงหนองล่อง จำนวน 46 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 421 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 201 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจและด้านความน่าเคารพ โดยมีหัวข้อสอบถามด้านละ 6 ข้อ นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงก์กับข้อคำถาม IOC (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 จากนั้นทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มที่ไม่ใช่เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) พบว่า ทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7

2.2 แบบสัมภาษณ์ ซึ่งสังเคราะห์จากนักวิชาการ โดยเลือกจากความคิดเห็นที่เหมือนกัน ตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เช่นเดียวกับแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบโดยผู้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความน่าเคารพ สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถาม ให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จำนวน 201 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดย 2 วิธี ได้แก่ 1) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง และ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ โดยใช้ google form โดยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านอีเมล และไลน์กลุ่มของแต่ละโรงเรียนที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด ตามช่วงเวลาที่กำหนด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 201 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์กลับคืนมา 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม คำนวณโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว (n = 201)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	25.87
หญิง	149	74.13
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี	48	23.88
ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี	58	28.86

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี	95	47.26
3. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	168	83.58
สูงกว่าปริญญาตรี	33	16.42
4. ที่ตั้งสถานศึกษาปฏิบัติงาน		
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จัน	69	34.33
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง	56	27.86
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงหนองล่อง	37	18.41

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.13 และเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.87 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	(n=201)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.49	0.49	มาก	4
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.51	0.54	มากที่สุด	2
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.49	มากที่สุด	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.50	0.55	มาก	3
5. ด้านความน่าเคารพ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.51	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.51$,

SD = 0.54) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$, SD = 0.49) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.50$, SD = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.49$, SD = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	เพศชาย (n = 52)		เพศหญิง (n = 149)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม (Fair)	4.57	0.44	4.46	0.51	1.47	0.14
2. ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty)	4.64	0.45	4.46	0.56	2.29*	0.02
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.61	0.41	4.48	0.51	1.69	0.09
4. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	4.62	0.46	4.45	0.57	2.06*	0.04
5. ด้านความน่าเคารพ (Respectability)	4.63	0.41	4.51	0.59	1.69	0.09
เฉลี่ยรวม	4.61	0.34	4.47	0.48	1.96*	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านความยุติธรรม			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.75	0.07
5-10 ปี		-	0.28
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความซื่อสัตย์			

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.78	0.11
5-10 ปี		-	0.36
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความรับผิดชอบ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.94	0.04*
5-10 ปี		-	0.07
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความไว้วางใจ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.75	0.03*
5-10 ปี		-	0.14
มากกว่า 10 ปี			-
ด้านความน่าเคารพ			
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.84	0.13
5-10 ปี		-	0.34
มากกว่า 10 ปี			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแตกต่างประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี และด้านที่ 4 ความไว้วางใจประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี (n = 168)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 33)		t-test	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความยุติธรรม (Fair)	4.52	0.48	4.34	0.53	1.91	0.06
2. ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty)	4.54	0.52	4.36	0.63	1.71	0.09
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.53	0.48	4.39	0.55	1.56	0.12
4. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	4.54	0.50	4.27	0.71	2.06*	0.05
5. ด้านความน่าเคารพ (Respectability)	4.57	0.51	4.38	0.69	1.48	0.15
เฉลี่ยรวม	4.54	0.43	4.35	0.55	2.23*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม หัวใจสำคัญของการบริหาร คือ "ความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นกลาง" ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ลำเอียง ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียม และตัดสินใจบนข้อมูลที่ชัดเจน "หลักเหตุผล" และ "คุณธรรม" (พรหมวิหาร 4) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น การ "เปิดใจรับฟัง" ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ พบว่า การประเมินผลและการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากหลากหลายฝ่ายจะช่วยให้การประเมินมีความเป็นธรรมและลดอคติ ผู้บริหารควรประเมินผลตามสภาพจริง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบราชการ การบริหารงบประมาณก็เช่นกัน ควรเปิดเผยข้อมูลทางการเงินให้ทุกฝ่ายเข้าถึงได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และใช้

เทคโนโลยีช่วยในการรวบรวมข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จะสร้างความเชื่อมั่นและทำให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบ พบว่า "ความรับผิดชอบ" และ "วินัย" เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและทำตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน การประเมินผลที่ดี และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ การใช้เทคนิคการพัฒนาแลกเปลี่ยนเป้าหมายและการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การปลูกจิตสำนึกของการรักศักดิ์ศรีของการเป็นผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และควรเริ่มต้นที่กระบวนการสรรหาผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ และมีเครือข่ายในการบริหารงาน

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า การสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตน การพัฒนาบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การสื่อสารที่ดี และการรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการวางตัวที่เหมาะสมในทุกด้าน จะสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ นอกจากนี้ หลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี จะสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาในองค์กร

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า "การให้เกียรติ" และ "การยอมรับความแตกต่าง" เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพบุคลากรทุกระดับ ไม่มองคนจากอายุหรือตำแหน่ง แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของแต่ละคน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และการเห็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้โอกาสในการทำงาน และการชื่นชมผลงาน จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรเคารพ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคำสอนทางศาสนา และบรรจุคุณลักษณะนี้ในกระบวนการคัดสรรผู้บริหาร การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ และการมองที่ผลงาน จะสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การทำกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหารกับบุคคลที่แตกต่างกัน จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะการยอมรับความแตกต่าง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ เห็นอกเห็นใจ ทั้งในกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม นอกจากนี้ โรงเรียนในเครือข่ายมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรม กอปรกับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับจริยธรรม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความตระหนักในเรื่องจริยธรรมในการบริหารงานอย่างจริงจัง โดยมีการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชลนิภา สะเอียบคง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้นี้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านน่าเคารพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่

จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีแนวโน้มในการแสดงออกหรือการปฏิบัติตนต่อบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์และความไว้วางใจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบทบาททางสังคมหรือค่านิยมที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจมีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีกว่า และบุคลากรมีบทบาทหรือความรับผิดชอบที่มากขึ้นจากการได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร หรืออาจมีทักษะและประสบการณ์ที่สามารถเสริมสร้างความไว้วางใจได้มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปินใจ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เช่นเดียวกันกับชลนิภา สะเอียดคง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มักมีความคาดหวังเกี่ยวกับความยุติธรรมและความรับผิดชอบของผู้บริหารที่สูงขึ้น และจากการเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายจึงเข้าใจผลกระทบของการบริหารที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร ในทำนองเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์อาจพัฒนาแนวทางในการสร้างความไว้วางใจต่อผู้บริหารผ่านระยะเวลาที่ยาวนานกว่า ในขณะที่ครูใหม่อาจยังต้องใช้เวลาในการประเมินและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความยุติธรรม

หัวใจสำคัญของการบริหารคือ "ความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นกลาง" ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ลำเอียง ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียม และตัดสินใจบนข้อมูลທີ່ชัดเจน "หลักเหตุผล" และ "คุณธรรม" (พรหม

วิหาร 4) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น การ "เปิดใจรับฟัง" ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของหงษา วงศ์จำปา (2560) ที่กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ใจ โนนิง (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้ยึดระเบียบของราชการและผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสดงตนหรือทำตนเข้าข้างคนใกล้ชิดหรือคนรอบข้างเฉพาะกลุ่มต้องทำตนเป็นกลางโดยถือว่าทุกคนเท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารด้วยความเป็นกลางตามหลักธรรมาภิบาลและกัลยาณมิตร 7 ช่วยสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม การรับฟังความคิดเห็นทุกมิติและเคารพเสียงข้างมาก-ข้างน้อยเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

2.2 ด้านความซื่อสัตย์

การประเมินผลและการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากหลากหลายฝ่ายจะช่วยให้การประเมินมีความเป็นธรรมและลดอคติ ผู้บริหารควรประเมินผลตามสภาพจริง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบราชการ การบริหารงบประมาณก็เช่นกัน ควรเปิดเผยข้อมูลทางการเงินให้ทุกฝ่ายเข้าถึงได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการรวบรวมข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จะสร้างความเชื่อมั่นและทำให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวินัย ทองมัน (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมแนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารจากคนอื่นๆ มากขึ้น ทั้งร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมผลประโยชน์และร่วมประเมินผล ของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงจะป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้

2.3 ด้านความรับผิดชอบ

"ความรับผิดชอบ" และ "วินัย" เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและทำตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน การประเมินผลที่ดี และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ การใช้เทคนิคการพัฒนาแลกเปลี่ยนและการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การปลูกจิตสำนึกของการรักศักดิ์ศรีของการเป็นผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และควรเริ่มต้นที่กระบวนการสรรหาผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ และมีเครือข่ายในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะ ประกอบไปด้วยการ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เช่นเดียวกับ ลัดดา จุลวงศ์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเกิดความรักและความไว้วางใจกันในการทำงานและจะนำมาสู่ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้การดำเนินการต่างๆเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะยึดมั่นในการสนับสนุน สร้างเสริมกำลังใจ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ครูผู้สอน ตลอดจนมีความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

2.4 ด้านความไว้วางใจ

การสร้างเชื่อมั่นและความเมตตาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตน การพัฒนาบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การสื่อสารที่ดี และการรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการวางตัวที่เหมาะสมในทุกด้าน จะสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ นอกจากนี้ หลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี จะสร้างเชื่อมั่นและความเมตตาในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพระมานิต ธมมทินโน (2563) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง

ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข่าวสาร เช่นเดียวกับกนกวรรณ บุญเรือง (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น รวมทั้งการใช้กระบวนการ PLC ในการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงถึงความสามารถของตนเอง โดยมองคนให้เหมาะสมกับงาน

2.5 ด้านความน่าเคารพ

"การให้เกียรติ" และ "การยอมรับความแตกต่าง" เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพบุคลากรทุกระดับ ไม่มองคนจากอายุหรือตำแหน่ง แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของแต่ละคน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และการเห็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้โอกาสในการทำงาน และการชื่นชมผลงาน จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคำสอนทางศาสนา และบรรจุคุณลักษณะนี้ในกระบวนการคัดสรรผู้บริหาร การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ และการมองที่ผลงาน จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การทำกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหารกับบุคคลที่แตกต่างกัน จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะการยอมรับความแตกต่าง สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือคือการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ พบว่า ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และในภาพรวม สถานศึกษาควรส่งเสริมการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากทุกเพศอย่างเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่าง และควรจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโดยเน้นย้ำเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส

และการสร้างความไว้วางใจ ตลอดจน ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ เขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนให้คำปรึกษาจนวิจัยสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้สอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จัน สะท้อนถึงการบริหารงานภายในโรงเรียน โดยผลการสอบพบว่า ในด้านความยุติธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันได้คะแนนน้อยที่สุด อาจเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารต่อการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสร้างความถูกต้องและความไม่ถูกต้องต่อบุคลากรขององค์กร อีกทั้ง ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อหลายบุคคล ครูผู้สอนจึงมองว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการพิจารณา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ บุญเรือง. (2559) .ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3. *Veridian E-Journal ฉบับ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1906-3431.
- ชลนิภา สะเอียบคง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นรา สมประสงค์. (2561). หน่วยที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์ใจ โนนิง. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *ธรรมทรรศน์*, 15(1), 135-142.

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรารด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รณชัย ปินใจ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. โรงพิมพ์บพิข การพิมพ์.
- ลัดดา จุลวงศ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ. วารสารวิชาการและวิจัย สังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- วินัย ทองมัน. (2563). คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 367-375.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง พิศดาร แสนชาติ และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2564). วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(80), 116-126.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อชิรญาณ แยมทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 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(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Krejeie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610