



Guidelines for Ethical Behavior Development of School Administrators Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

Wirutchapong Buntharikwong^{1*}, Akkarawat Buppataweesak², & Nawee Udon³

¹ Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

² Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

³ Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

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

Abstract

The purpose of this research was to: (1) study the current and desirable states of ethical behavior development among school administrators within the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2; (2) examine the needs for ethical behavior development; (3) develop guidelines for promoting ethical behavior; and (4) assess the needs related to ethical behavior development. The sample group comprised 232 school administrators and teachers. Four research instruments were utilized: (1) a questionnaire assessing the current state of ethical behavior development, evaluated with the Index of Item Congruence; (2) a questionnaire assessing the desirable state of ethical behavior development; (3) a structured interview form, also evaluated with the Index of Item Congruence; and (4) a needs assessment form for ethical behavior development. The research findings revealed that: (1) the overall state of ethical behavior development was rated as high, while the overall desirable state was rated at the highest level; (2) needs with scores significantly above the overall average included Respectfulness; and (3) the guidelines for ethical behavior development for school administrators are as follows: (3.1) Respect: School administrators should demonstrate respect and treat others with politeness. (3.2) Impartiality: School administrators should act with neutrality, show respect, willingly assist others, and treat subordinates equally. (3.3) Trust: School administrators should act sincerely, exercise good judgment in decision-making, and provide opportunities for subordinates to express their opinions. (3.4) Honesty: School administrators should be faithful and transparent, prioritizing the public interest over personal gain and serving as good role models for their subordinates. (3.5) Responsibility: School administrators should demonstrate determination and accept the outcomes, whether positive or negative. (4) The overall evaluation of ethical behavior development indicated that the suitability was deemed appropriate, and the feasibility was rated as high.

Keywords: Situation, Needs, Ethical Behavior, School Administrator

แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิรัชพงศ์ บุญทวีวงศ์¹, อัครวัฒน์ บุปผาพิศศักดิ์², และนาวิ อุดร^{3*}

1 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารงานวิจัย 12 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสังเคราะห์ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 42.86 ขึ้นไปและแบบสอบถามมาตราประเมินค่า 5 ระดับผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็น ที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความเคารพ (3) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (3.1) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควร เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารว ปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ (3.2) ด้านความยุติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (3.3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยความเสมอภาค (3.4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (3.5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและยอมรับผลดีหรือผลเสียที่จะตามมาจากการปฏิบัติหน้าที่ (4) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาโดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, ความต้องการจำเป็น, พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวัตถุ ด้านโทรคมนาคม ด้านการขนส่ง และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ได้เจริญรุดหน้าไป อย่างรวดเร็ว จนทำให้โลกเป็นโลกที่ไร้พรมแดนแตกต่างจากเมื่อสามสิบปีที่ผ่านมา ความเจริญ ก้าวหน้าในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีมากขึ้นแต่ในทางตรงกันข้าม คุณธรรม จริยธรรมของคนกลับเสื่อม เหตุการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้นดังที่ปรากฏในข่าว มีเหตุการณ์ที่ไม่สงบสุข เหตุการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นในอดีตก็กำลังเกิดขึ้น (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565) ภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิรูปกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นการศึกษาบรรลุปเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็นสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง ทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานองค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อ

องค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3), 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้เป็นไป ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งเป็นกลไก สำคัญในการกำกับ ติดตาม (สฤติ จีระออน, 2561) ซึ่งตรงกับคุรุสภาที่ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี วิชาชีพที่ศรัทธาทำหน้าที่ การเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง เป็นคนดีของสังคม ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการ ขับเคลื่อน คุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการแสดง คุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้พัฒนาและส่งเสริมรวมถึงปลูกฝังกระบวนการคุณธรรม จริยธรรม (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556)

ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในองค์กรของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา เพื่อปลูกฝัง การบริหารและพัฒนาศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ดังนั้นผู้บริหารจัดการทุกคนควรยึดนำหลักจริยธรรม มาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา อันเป็นเรื่องบ่งชี้ว่าเป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์ ทำให้บุคลากรทางการศึกษา หรือเพื่อนร่วมงานเกิดแรงจูงใจร่วมมือเกิดการยอมรับในการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถบริหารนำทางองค์กรได้ พัฒนาก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงเป็นเป้าหมายที่ผู้วิจัยให้ ความสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมา พัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพ ของการศึกษาเขาก็ต้องมีให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ที่ สามารถใช้ต่อยอดเพื่อพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของการศึกษาได้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ชวลัญฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทั้งหลายที่ กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน หรือในสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ซึ่งจะ นำมาเป็นกรอบการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลได้

นพตล สุวรรณสุนทร (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นการแสดง พฤติกรรมที่ดีงามในทุกโอกาส จนกลายเป็นบุคลิกของบุคคลการปฏิบัติตามเหตุผลด้วยความยินดี และพึงพอใจจนเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ ปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในทุกโอกาส

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดี โดยการกระทำตามกรอบของ คุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีลักษณะที่สามารถบ่งบอกถึงการประพฤติปฏิบัติตน ตามกฎเกณฑ์ของสังคม ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของ สังคม อยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ความสำคัญของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตและสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ ยอมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจ จะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่นเป็นบุคคลที่มีค่ามีประโยชน์ต่อสังคม

สิริรัตน์ นาคิน (2559) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในสถาบันการศึกษา โดยการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจริยธรรม โดยคำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนว พฤติกรรมนิยม ปัญญานิยม ปัญญาสังคม และมนุษยนิยม เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการดำรงตนให้อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ที่เป็นแบบแผนยึดถือตามหลักเกณฑ์ พฤติกรรมนิยม ปัญญานิยม ปัญญาสังคม และ มนุษยนิยม

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

Ashcroft et al (2000) กล่าวว่า โดยบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ (1) ความไว้วางใจ (2) มีความเคารพให้สิทธิผู้อื่น (3) การมีความเอื้ออาทรกัน (4) ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ (5) ความยุติธรรม (6) ความร่วมมือ (7) มีความเป็นพลเมืองดี

Josephson (2009) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 6 ประการของบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ความไว้วางใจ (2) ความเคารพ (3) ความรับผิดชอบ (4) ความยุติธรรม (5) ความเอื้ออาทร (6) ความเป็นพลเมืองดี

คำพร กองเตย (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความไว้วางใจ (2) ด้านความยุติธรรม (3) ด้านความ (4) ด้านความ (5) ด้านความซื่อสัตย์

หงษา วงศ์จำปา (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ประการ ประกอบด้วย (1) ความซื่อสัตย์ (2)การเป็นผู้ให้บริการ (3) ความไว้วางใจ (4) ความยุติธรรม และ (5) ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะความซื่อสัตย์เป็นการปฏิบัติตนอย่างตรงต่อความเป็นจริง การเป็นผู้ให้บริการ เป็นการให้บริการแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ประการมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นประกอบด้วย (1) ความซื่อสัตย์ สุจริต (2) ความไว้วางใจ (3) ความยุติธรรม (4) ความรับผิดชอบ (5) ความเคารพ และ (6) การเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษาทำให้คนทั่วไปเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจ ว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผลประโยชน์สูงสุดของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

หนูไกร มาเชค (2561) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน องค์ประกอบ คือ (1) ความไว้วางใจ หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญา และความจงรักภักดี (2) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการควบคุมตนเอง (3) ความเคารพ หมายถึง ความสุภาพ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และการยอมรับผู้อื่น (4) ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง (5) ความยุติธรรม หมายถึง การตัดสินใจ อย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

นลรัช ยุทธวงศ์ (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึด หลักธรรมของศาสนา มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ รักษาคำพูด อดทน อดกลั้น มี (2) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ การแสดงออกถึงการมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค (3) ด้านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึด หลักธรรม ของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความรัก ความพึงพอใจ ในตำแหน่งหน้าที่ (4) ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึด หลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึง ความยินดี เต็มใจช่วยเหลือ ให้โอกาสผู้อื่น

ทินกร ปรีชาดิเรก (2564) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การมีความรับผิดชอบ (2) มีความโปร่งใส (3) ความยุติธรรม (4) ความร่วมมือ (5) ส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สรุปได้ว่า การใช้คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารนั้น ต้องมีการ จัดการระบบในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมความรับผิดชอบต่อ คุณธรรมและความโปร่งใส ความเสมอภาค และการสร้างคุณค่าส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล (2564) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย (1) ความซื่อสัตย์ (2) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร (3) ความยุติธรรม (4) การเคารพสิทธิของผู้อื่น (5) การให้คำแนะนำทางจริยธรรม (6) การชี้แจงบทบาท

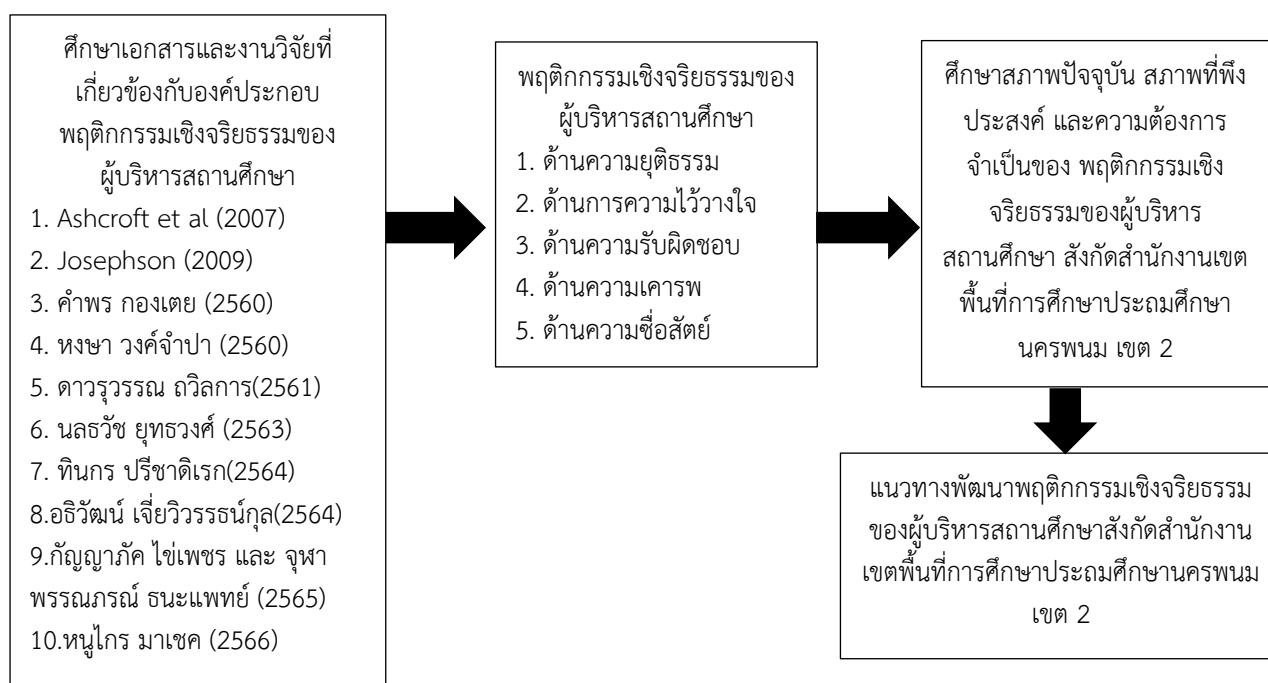
กัญญาภัค โชเพขร และจุฬาพรพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน และพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา คือ (1) การมีคุณธรรมและความดี (2) การมีส่วนร่วม (3) ความไว้วางใจ (4) ความเคารพนับถือ

กมลชนก ราชสง และ ตริย์ภูมิรินทร์ ตริตริศวร (2566) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) มีความเคารพ ผู้นำที่แสดงความเคารพผู้อื่นคือผู้นำที่เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์เปิดโอกาสให้ (2) การให้บริการที่ดี ผู้นำต้องไม่มุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองแต่มุ่งให้มีประโยชน์ของ ผู้อื่น (3) มีความยุติธรรม ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็น เรื่องของความเท่าเทียมกัน (4) ซื่อสัตย์ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำไม่ซื่อสัตย์ก็จะทำให้ ผู้นำขาดความ น่าเชื่อถือในสายตาคณะอื่น (5) ช่วยสร้างชุมชน ผู้นำต้องนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายทั้ง ของผู้นำ

จุฑาทิพย์ บุตดี และ สุกัญญา สุदारารัต (2566) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการตั้งคณะกรรมการ ร่วมกันตัดสินใจหรือร่วมกันตัดสินใจปัญหา เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นการตัดสินใจจากหลายฝ่าย ผลการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ (2) ด้านความเคารพ ผู้บริหารยอมรับความรู้ ความสามารถ

ในการทำงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังข้อเสนอแนะ (3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ (4) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรวางตัวเหมาะสม ตามกาลเทศะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดี (5) ด้านความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่ดี บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครูบุคลากร นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

การศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Ashcroft et al (2007), Josephson (2009), คำพร กองเตย (2560), หงษา วงศ์จำปา (2560), ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561), , นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563), ทินกร ปรีชาดิเรก(2564), อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล(2564), กัญญาภัค ไช้เพชร และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565),หนูไกร มาเชค (2566) ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงประเมิณเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยไว้เป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน จาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปี การศึกษา 2567 จำนวน ประชากร 2,313 คน

ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 2,132 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน และครู จำนวน 162 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNIModified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามกรอบแนวคิดทั้งหมด 5 ด้าน โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเอกสารจากบทที่ 2 เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามกรอบแนวคิดทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย (1)ด้านความยุติธรรม (2)ด้านความไว้วางใจ (3)ด้านความรับผิดชอบ (4)ด้านความเคารพและ (5)ด้านความซื่อสัตย์ แล้วร่างเป็นแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 โดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามกรอบแนวคิดทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความยุติธรรม (2)ด้านความไว้วางใจ (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านความเคารพและ (5) ด้านความซื่อสัตย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปี การศึกษา 2567 จำนวน ประชากร 2,313 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 2,132 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปี การศึกษา 2567 จาก 181 โรงเรียน จำนวน 232 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน และครู จำนวน 162 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. นำส่งหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วย แบบสอบถาม ส่งถึงสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้รูปแบบออนไลน์ (Google

Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การ การวิเคราะห์ข้อมูลข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้

4.15- 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปไปจัดทำเป็นแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเคารพ ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความไว้วางใจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 โดยรวม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	4.25	.42	มาก	4.94	.11	มากที่สุด
2. ด้านความไว้วางใจ	4.25	.39	มาก	4.93	.12	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	.40	มาก	4.94	.28	มากที่สุด
4. ด้านความเคารพ	4.23	.35	มาก	4.96	.39	มากที่สุด
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.27	.36	มาก	4.94	.30	มากที่สุด
รวม	4.25	.29	มาก	4.94	.16	มากที่สุด

1.2 ความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พบว่า มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเท่ากับ .162 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุดดังนี้ ด้านที่ 4 ด้านความเคารพ ($PNI_{Modified} = .172$) ด้านที่ 1 ด้านความยุติธรรม ($PNI_{Modified} = .162$) ด้านที่ 2 ด้านไว้วางใจ ($PNI_{Modified} = .160$) ด้านที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ ($PNI_{Modified} = .156$) ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = .154$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ลำดับความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. ด้านความยุติธรรม	4.25	4.94	.162	2
2. ด้านความไว้วางใจ	4.25	4.93	.160	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	4.94	.154	5
4. ด้านความเคารพ	4.23	4.96	.172	1
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.27	4.94	.156	4
รวม	4.25	4.94	.162	-

2. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามบริบทของชุมชนและสังคมของโรงเรียน ร่วมงานชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนก็จะได้รับการใส่ใจดูแลจากคนในชุมชน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง เพื่อนำมาพิจารณาในการดำเนินการและพัฒนาสถานศึกษา มีการปรึกษาหารือเพื่อขอความคิดเห็น น้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในกฎเกณฑ์กฎระเบียบ กฎหมายที่สังคมยอมรับ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ไม่เป็นผู้ยืนเหนือกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับและเคารพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะเรื่องความเชื่อของแต่ละบุคคล เช่น เรื่องศาสนา ซึ่งเป็นเรื่อง

ละเอียดอ่อน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารต้องสามารถยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตามระบอบประชาธิปไตย

2.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่ขับเคลื่อนเป็นการพัฒนาร่วมกันวันนี้ร่วมกันทุกคนทุกภาคส่วน หากมีข้อผิดพลาด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรับคำปรึกษาหาทางแก้ไขเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุง ไม่ควรมีพฤติกรรมประจบสอพลอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเช่นนี้ จะส่งผลในเรื่องของภาพลักษณ์ และการบริหารต่างๆผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดความไม่น่าเชื่อถือหรือน่าับถือ หรือแม้กระทั่งผู้บริหารด้วยกันเองอาจทำให้ดูไม่น่าเคารพ ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เสี่ยงต่อการถูกชิงชังจากสังคมผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติตามค่านิยมและจรรยาบรรณที่สังคมยอมรับจึงจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ และความน่าเคารพนับถือ ซึ่งจะนำมาซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 ด้านรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถให้อภัยในข้อผิดพลาด และยอมรับของผลของการดำเนินงานต่างๆ ทั้งของตนเอง หรือคำสั่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายให้ผู้รับคำสั่งไปดำเนินการ และนำข้อผิดพลาดเหล่านั้นมาร่วมกันหาแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไข ไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นอีก ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ทันสมัย การที่สถานศึกษาจะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ควรเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพื่อผลที่จะตามมาคือ สถานศึกษาก็จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

2.4 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือผลประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นที่ตั้ง การดำเนินงานต่างๆต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และการบริหารในด้านต่างๆ ยึดถือความถูกต้อง ตามระเบียบและแบบแผน ในข้อราชการต่างๆ ทำตัวเป็นตัวอย่างครองตน ครองงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์เป็นของตนเอง ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมให้มากที่สุด สถานศึกษาเอื้อต่อการเมืองได้ แต่ต้องไม่เลือกข้างหรือเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารยังต้องยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะตนเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้าราชการ ผู้เป็นแบบอย่างตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน ให้กับนักเรียน อยู่ในสายตาของผู้ปกครอง ชุมชนยึดมั่นตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพของตน เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ประกอบอาชีพสุจริต ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.5 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นกลางที่สุด ไม่ควรใช้แนวคิดของตนเพื่อตัดสินใจแทนผู้อื่น ในการขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน ดำเนินการคิดเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนแล้วก็ตามนักเรียนเอง ผู้บริหารต้องดำเนินงานในโปร่งใส เพื่อการครองคนและการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่โอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง การตัดสินใจควรยึดหลักการและเหตุผลรวมถึงความถูกต้องต้องมาก่อนผล ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือเห็นแก่พวกพ้อง การตัดสินใจอย่างเปิดเผยจะใช้เวลามากในการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาเป็นรายกรณี อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในการทำงานทุกครั้งต้องสามารถเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ถึงปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาอยู่เสมอ และมีผลการประเมินแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 โดยรวม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	5.00	.00	มากที่สุด	4.96	.09	มากที่สุด
2. ด้านความไว้วางใจ	5.00	.00	มากที่สุด	4.80	.24	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	5.00	.00	มากที่สุด	4.84	.17	มากที่สุด
4. ด้านความเคารพ	5.00	.00	มากที่สุด	4.92	.18	มากที่สุด
5. ด้านความซื่อสัตย์	5.00	.00	มากที่สุด	4.84	.17	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด	4.87	.17	มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของ
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมที่แสดงออกของ
ผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ รับผิดชอบต่อในงานที่ทำ
เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับผิดเมื่อทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนมเขต 2 ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ เป็นมิตรต่อผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้าน
ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำ จะต้องมีความลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ดังกล่าวที่เหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู
อาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครูการศึกษาพิเศษตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมาก และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัด
อุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ใน
จังหวัดอุทัยธานีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเคารพ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนช่วยให้บุคคลที่เป็น ผู้นำในองค์กรสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่าง เต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

2. ความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 มีจำนวน 1 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านความเคารพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 บางคนมีคุณสมบัติดีเลิศทั้งการศึกษาและการทำงาน แต่กลับขาด พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ไม่กล้าตัดสินใจ บริหารงานไม่เด็ดขาด ใช้ตำแหน่งบังคับให้คนอื่นทำตามใจตัวเองหรือใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ศรีแจ่ม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรมุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ความตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเองและบุคคลอื่น มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น

3. แนวทางการพัฒนาการพัฒนากฎพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 พบว่า

3.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เป็นกลาง ลำเอียง อคติ ไม่มีมีเหตุผล ตลอดจน เอาจริงเอาจัง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติได้บังคับบัญชาและผู้อื่นโดยไม่มีความเท่าเทียมกันและ เห็นความสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม อาทิควรวางตัวเป็นกลาง และตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไป

3.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ควรความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความ ไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รัชชัย ปิ่นใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ควรเป็นที่พึ่งพาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความ เชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ สามารถติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ได้บังคับบัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร

3.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ภาระงานปฏิบัติงานด้วย ความขยันขันแข็ง ตรงต่อเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อภาระที่มีวินัยในตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความมีสัจจะในการบริหารงานสถานศึกษาในทุก มิติของสถานศึกษา กล่าวคือผู้นำไม่หนีปัญหาหรือทิ้งภาระให้ผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุเมศศักดิ์ทองประเทือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชวิภาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและช่วยเพิ่มอำนาจในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการให้เกียรติมีความสุภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างของบุคคลอย่างไม่ว้าว้าเอียงปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานไม่แสวงหาผลประโยชน์

3.4 ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม ให้เกียรติและแสดง ความห่วงใยต่อผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ใช่ถ้อยคำ ถ้อยคำตำหนิหรือกดดันคนอื่นให้ต่ำกว่าตน ไม่แบ่งชนชั้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมทั้งพระเดชและพระคุณ เคารพต่อผู้อาวุโสของผู้ได้บังคับบัญชาตามวัฒนธรรมไทย มีมารยาทในการพูดจาให้เกียรติบุคคล อื่น เคารพในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทวารธน์ สอนแก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างนำเคารพนับถือ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ให้เกียรติ และไม่ประพฤติล่วงเกินข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับ ความอาวุโสในโรงเรียน ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ

3.5 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนของระเบียบทางราชการ เพื่อให้เกิด ผลประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบคำถามและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา บริหารงานให้ตรง ตามวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบและติดตามได้ ไม่ใช่ตำแหน่งตัวเอง แสวงหาผลประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตามผู้บริหารเชิงจริยธรรม ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ได้แก่ เปิดเผยความจริงและมีความโปร่งใส มีความจริงใจให้กับผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทำให้ค้นพบว่า ด้านความยุติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรมควรยึดหลักความถูกต้องเป็นแนวทางดำเนินงานมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายและใช้เหตุผลในการตัดสินใจโดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องตามระเบียบ และด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะเพื่อดูความก้าวหน้าของงานเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ภาระงาน ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ตรงต่อเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัยในตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความมีสัจจะในการบริหารงานสถานศึกษาในทุกมิติของสถานศึกษา ความเคารพผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมให้เกียรติและแสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่ถ้อยคำตำหนิหรือกดดันคนอื่นให้ต่ำกว่าตนไม่แบ่งชนชั้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมทั้งพระเดชและพระคุณเคารพต่อผู้อาวุโสของผู้ใต้บังคับบัญชาตามวัฒนธรรมไทยมีมารยาทในการพูดจาให้เกียรติบุคคลอื่นเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านความซื่อสัตย์ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนของระเบียบทางราชการ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบคำถามและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบและติดตามได้ไม่ใช้ตำแหน่งตัวเองแสวงหาผลประโยชน์ ดังรายละเอียดแสดงในภาพที่ 2

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านความเคารพ อยู่ในระดับต่ำสุดและด้านความเคารพ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาด้านความเคารพ ควรเป็นแบบอย่างที่ดี คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะให้เกียรติผู้อื่น รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น ไม่มีความลำเอียงและยังกล่าวถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มี ความสุภาพ มีความน่าเคารพ และให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของมีจำนวน 2 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความเคารพและด้านความยุติธรรม ควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ที่พึงจะต้องรับรู้ของตนเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมของสังคม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และมีการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การประพฤติตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พวกพ้อง บริหารผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง มีเหตุมีผลและการไม่เอาเปรียบ และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรนำแนวทางพัฒนา ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะแนวทางในการพัฒนา ด้านความยุติธรรม ซึ่งมีความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

3. นำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และหน่วยงานการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภัก บัวพงษ์เพชร. (2566). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21. *Phimoldhamma Research Institute Journal*. 11(1), 11-13.

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญัฐพร แจ่มศรี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ สถานศึกษา”. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), 1-13.
- ณอมศักดิ์ ทองประเทือง.(2566). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(1),433-448.
- ทินกร ปรีชาดิเรก. (2564). การวิเคราะห์คุณธรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพทีมกีฬาจักรยานของ ตำบลใน เมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ดุษฎีนิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์นี้ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต.นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นลรัช ยุทธวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ้านแม่อุสุวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. ตาก: วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 365-378.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 (15 เมษายน 2567).
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด สกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รณชัย ปันใจ .(2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- สุดดี จีระออน. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทวารณ สอนแก้ว.(2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุม ชาติใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ*, 13(1), 1732-1747.
- สุพัตรา สิทธิคงตั้ง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กร ของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 13 (1):178-182

- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หนูไกร มาเชค.(2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน. *Journal of Arts Management*, 6(2), 794-809.
- เอกชัย ลวดคำ.(2566). “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี”. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1),13-24.
- Ashcroft, R. E., Dawson, A., Draper, H., & McMillan, J. (Eds.). (2007). *Principles of Health Care Ethics*. John Wiley & Sons.
- Josephson, M. (2009). *Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project*. <http://webmedia.jcu.edu/institutionaleffectiveness/files/2014/03/Ethical-Leadership-Rubric.pdf>