

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Factors Affecting the Ethical Leadership of School Administrators Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

กฤษกร เกตชัยภูมิ^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Kritchakorn Ketchaiyaphum^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : k.ketchaiyaphum@gmail.com

Received: 3 February 2025, Revised: 2 May 2025, Accepted: 23 June 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 3) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสถานการณ์ อีกทั้งปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X_1) ด้านบรรยากาศองค์การ (X_3) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) อธิธิพลร่วมกันต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็น 0.903 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.50

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ปัจจัยที่ส่งผลต่อ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study ethical leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, 2) examine the factors affecting the ethical leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, and 3) predict the factors influencing the ethical leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 The survey research was used. The sample consisted of 320 school administrators and teachers. The research instrument was using by 5-point Likert scale questionnaire with item-objective congruence (IOC) of 0.80-1.00 and an overall reliability of 0.978. Data research analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression. The research findings revealed that, the overall level of ethical leadership of school administrators was the highest. The dimension with the highest average was integrity, while the dimension with the lowest average was trust. The overall level of factors affecting the ethical leadership of school administrators was also the highest. The highest average was for personal characteristics, with the lowest being situational factors. Moreover, the factors of personal characteristics (X_1), organizational climate (X_3), and organizational culture (X_2) jointly influenced the ethical leadership of school administrators with statistical significance at the 0.05 level. Personal characteristics had the greatest influence, followed by organizational climate and organizational culture. The multiple correlation coefficient between these factors and ethical leadership was 0.903, explaining 81.50% of the variance.

Keywords : Ethical leadership, Factors affecting the ethical leadership, Ethical Leadership of School Administrators

1. บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์ถือเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างไร้ขีดจำกัดของสังคมโลก ที่ทุกองค์การต้องเผชิญกับความท้าทายในการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นองค์การที่จะสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถสูง พร้อมรับมือและเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งในปัจจุบันมีการวิพากษ์เป็นวงกว้างในสังคมเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร ที่ไม่เพียงเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้ที่มีจริยธรรมควบคู่กันด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สวลิ ศรีโล, 2550; ชุตินา รักษ์บางแหลม, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาว์, 2558) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารที่ต้องมีทั้งความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความเคารพผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบัน (Brown and Trevino, 2006) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากกระแสดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่านอกจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานแล้วยังเป็นปัจจัยที่องค์การถูกคาดหวังจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การด้านการศึกษาที่มีความคาดหวังจากสังคมค่อนข้างสูง เนื่องจากหน่วยงานที่บ่มเพาะเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติออกสู่สังคมเห็นได้จากการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้นำที่สามารถสนองต่อความต้องการในศตวรรษที่ 21 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและความมั่นคงทางจริยธรรมในองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากนโยบายการศึกษาดังกล่าวได้ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม ผ่านการสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร จากการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงาน มีระบบประเมินผลที่โปร่งใส และการส่งเสริมผู้บริหารให้เป็นต้นแบบที่ดีในด้านจริยธรรม สิ่งเหล่านี้นอกจากจะช่วยยกระดับคุณภาพของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาแล้วยังช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (อารี เศรษฐสุข, ทักษพร นวลบุญ, และจรัส อติวิทยาภรณ์, 2566) แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาดังกล่าวยังคงไม่เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาที่ชัดเจน เนื่องจากการขาดแรงจูงใจและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษาบางแห่งยังไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3, 2566)

ด้วยสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาแต่ยังส่งผลต่อไปถึงสังคมโดยรวมตามไปด้วย ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีจริยธรรมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ และเพื่อให้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิด รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.3 เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. สมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นคุณธรรมในองค์กร มีองค์ประกอบ คือ ความซื่อสัตย์ ซึ่งถือเป็นหัวใจของผู้นำ (Brown and Trevino, 2006) ความไว้วางใจ ที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ (Gardner, 1987) ความยุติธรรม ที่เน้นการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (สุทธิพงษ์ เทกอง, 2560) ความรับผิดชอบ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและการยอมรับผลการตัดสินใจ และการดูแลผู้อื่นที่สะท้อนความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจในทีม (Brown and Trevino, 2006) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือกองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความเคารพ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ องค์ประกอบเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน (ชนิษฐ์นิชา ทองสุข, 2560) ขณะที่ปัจจัยด้านสถานการณ์จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเชิงจริยธรรม (หงษา วงศ์จำปา, 2560) อีกทั้งบรรยากาศองค์การ ที่ส่งเสริมจริยธรรม เช่น การสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) และการเน้นบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามจริยธรรม อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ชนิษฐ์นิชา ทองสุข, 2560) รวมถึงการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม เช่น ประสบการณ์จากครอบครัว การศึกษา และการอบรมที่เน้นจริยธรรม รวมถึงการมีระบบรางวัลและการลงโทษที่ชัดเจน (กันยมาส ชูจีน, 2559) จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กร

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักวิจัยและนักวิชาการ และใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือกโดยผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านวัฒนธรรมองค์การ 3) ด้านบรรยากาศองค์การ และ 4) ด้านสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงคุณจริยธรรม

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สฤณี แสงรัตน์ และอมรทิพย์ เจริญผล (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่กลุ่มอื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนะนำให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติส่วนตัว รวมถึงการศึกษาข้อมูลอย่างรอบคอบเพื่อลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาด และมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถและความสนใจ

อารี เศรษฐสุข, ทักษพร นวลบุญ, และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า โดยรวมแล้วระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือคุณลักษณะส่วนบุคคล (.5701) รองลงมาคือปัจจัยด้านสถานการณ์ (.4726) วัฒนธรรมองค์การ (.3221) และบรรยากาศองค์การ (.2506) ซึ่งทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ถึงร้อยละ 96

Zaim, Demir, and Buler (2021) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของทีมในมุมมองของอิสลาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน โดยเฉพาะในด้านความยุติธรรม ความรอบรู้ และความพอประมาณ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทีม ในขณะที่ความกล้าหาญไม่มีความสัมพันธ์เชิงนัยสำคัญทางสถิติ

Ye and Liu (2022) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน โดยผลการวิจัยระบุว่า 1) ความยุติธรรมในด้านการกระจายและการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรมและความยุติธรรมในกระบวนการ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในกระบวนการและพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครู จำนวน 1,647 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 รวม 1,768 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู จำนวน 288 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 รวม 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยการใช้คำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีด้านละ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านสถานการณ์ โดยมีด้านละ 5 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 จากนั้นทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.978

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 320 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความยุติธรรม	4.59	0.55	มากที่สุด
2. ความไว้วางใจ	4.50	0.60	มาก
3. ความซื่อสัตย์	4.71	0.77	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4. ความเคารพ	4.64	0.52	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.61	0.53	มากที่สุด
รวม	4.61	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60)

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.61	0.51	มากที่สุด
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.54	0.51	มากที่สุด
3. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.59	0.45	มากที่สุด
4. ด้านสถานการณ์	4.51	0.52	มากที่สุด
รวม	4.56	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52)

6.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	-					
X ₂	.773**	-				
X ₃	.674**	.747**	-			
X ₄	.625**	.700**	.713**	-		
X	.872**	.914**	.880**	.863**	-	
Y	.892**	.761**	.692**	.628**	.843**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ และสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ให้พิจารณาเกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันแสดงว่าเกิด Collinearity ซึ่งการวิจัยนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.80 คือ $|r| < .80$ ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

6.4 การสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.053		0.39	.690		

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p-value	Tolerance	VIF
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X ₁)	0.741	0.725	18.50*	.000	.377	2.653
ด้านบรรยากาศองค์การ (X ₃)	0.138	0.121	3.22*	.001	.360	2.777
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X ₂)	0.112	0.110	2.53*	.012	.289	3.463
R = 0.903, R ² = 0.815, p = .000, F = 463.448						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X₁) ด้านบรรยากาศองค์การ (X₃) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₂) มีอิทธิพลร่วมกันต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 0.903 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.50 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.053 + 0.741(X_1) + 0.138(X_3) + 0.112(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.725(X_1) + 0.121(X_3) + 0.110(X_2)$$

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีข้อสรุป ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือด้านความเคารพ ในขณะที่ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์ได้สะท้อน

ความยึดมั่นในจริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี ในส่วนของด้านความเคารพแสดงถึงความสุภาพและท่วงท่าของผู้บริหารต่อการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารสะท้อนให้เห็นความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะเชิงจริยธรรม อีกทั้งด้านความยุติธรรมของผู้บริหารชี้ให้เห็นความเที่ยงตรง โปร่งใส และการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ในขณะที่ความเป็นกลางจากอคติส่วนตัว และด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณที่รอบคอบในการแก้ไขปัญหา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยสูงสุดคือด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การปลุกดันบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายและความอดทนต่อความกดดัน รองลงมาคือด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการปรับตัวและปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการสร้างแนวทางการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและการมีอุดมการณ์ร่วมกันของบุคลากร ขณะที่ด้านสถานการณ์ ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อบุคลากร ทั้งนี้ การส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X_1) ด้านบรรยากาศองค์การ (X_3) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) มีอิทธิพลร่วมกันต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 0.903 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.50

8. อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความสามารถในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตามบทบาทหน้าที่ผ่านกระบวนการอบรมก่อนการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ซึ่งเน้นพัฒนาด้านคุณธรรมและภาวะผู้นำอย่างเข้มข้น และอยู่ภายใต้การประเมินติดตามจากต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง จึงต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิภา กริธาพล (2562) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม สร้างความรู้สึกเป็นธรรมและศรัทธาต่อองค์กร (อารี เศรษฐสุข, ทักษพร นวลบุญ, และจรัส อติวิทยากรณ์, 2566) ในด้านความไว้วางใจ การบริหารงานอย่างโปร่งใส จริยใจ ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและร่วมมือ (เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัสวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่, 2564)

ด้านความซื่อสัตย์ แสดงถึงความสุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564) ด้านความเคารพ ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกระดับจะส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง (เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัสวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่, 2564) และ ด้านความรับผิดชอบ แสดงความมุ่งมั่น ทุ่มเทต่อหน้าที่ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเฉพาะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การมีทักษะในการ บริหารงาน และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจาก บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต การควบคุมอารมณ์ ทักษะการบริหาร และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจจากบุคลากร (ภณรัตน์ อวนพล และ ชนะพล ศรีฤๅชา, 2564) ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นกลไกที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และยึดหลักจริยธรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562) ด้านบรรยากาศองค์การ สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน หากผู้บริหารสามารถสร้าง บรรยากาศที่ดี จะช่วยจูงใจและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (กิริชัญญา ของโพธิ์, 2565) และด้าน สถานการณ์ เป็นปัจจัยที่ต้องการความสามารถในการปรับตัวและตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม โดยเฉพาะในภาวะ ที่ท้าทาย ซึ่งมีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำอย่างชัดเจน (Tett & Burnett, 2003) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารใน เขตพื้นที่ฯ มีความพร้อมทั้งด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบภายในองค์กร และความสามารถในการจัดการ สถานการณ์ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพล ร่วมกันต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัย ที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.903 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 81.50 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ย่อมมีแนวโน้มแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ อย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี สมจิตต์ (2563) ที่ระบุว่า คุณลักษณะประชากรศาสตร์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม อีกทั้งผลการวิจัยของอารี เศรษฐสุข, ทักษพร นวลบุญ,

และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566) ยังชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดี และการสื่อสารในเชิงบวก ซึ่งสามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักจริยธรรมได้มากขึ้น งานวิจัยของ Litwin and Stringer (1968) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้บริหารให้ยึดมั่นในจริยธรรมอย่างยั่งยืน โดยวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมที่ได้รับการยอมรับในองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและยึดถือพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยสุกัญญา ลำสัน (2565) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูงกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางกลับกัน ด้านสถานการณ์ไม่แสดงอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทของการศึกษาคั้งนี้ ซึ่ง Tett and Burnett (2003) ชี้ว่าสถานการณ์สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทางสังคม การเลี้ยงดู และวัฒนธรรมที่ได้รับการหล่อหลอม แต่อาจเป็นเพราะในช่วงเวลาที่ศึกษา สภาพแวดล้อมภายนอกยังไม่มีผลกระทบที่ชัดเจน หรือมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า จึงทำให้สถานการณ์ไม่แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังนั้นควรสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีเพื่อสร้างผูกพันกับองค์การ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10. เอกสารอ้างอิง

- กันยมาส ชูจิน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์. 37(4) : 85-96.

- เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัครโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเข้ใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยปริทรรศน์*. 6(3) : 76-87.
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเขาว์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 8(1) : 168-181.
- ธนิภา กริธาพล. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. 13(2) : 214-225.
- นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภานาร์ตน์ อวนพล และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยาการองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*. 14(1) : 450-457.
- วิรัตน์ ธรรมโห. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 19(36) : 208-220.
- สฤๅษดี แสงรัตน์ และอมรทิพย์ เจริญผล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 3(1) : 23-38.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิวลี ศิริไล. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- สุภาวดี สมจิตต์. (2563). ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของคณะพยาบาลศาสตร์. *วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม*. 21(41) : 78-90.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นต์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารี เศรษฐสุข, ทักษพร นวลบุญ และจรัส อติวิทยากรณ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง จังหวัดสงขลา. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*. 1(3) : 43-56.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions, *The Leadership Quarterly*. 17(6) : 595-616.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Gardner, H. (1987). Theory of multiple intelligences. *Annals of Dyslexia*. 37(1) : 19-35.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale, in attitude theory and measurement*. New York : Wiley & Son.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston : Harvard University Press.
- Tett, P. R. & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*. 88(3) : 500-517.
- Ye, P., & Liu, L. (2022). The influence of organizational justice and ethical leadership on employees' innovation behavior. *European Journal of Innovation Management*. 25(4) : 1129-1149.
- Zaim, H., Demir, A. & Bulur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*. 8(1) : 42-4