

**พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
Ethical Leadership Behaviors of School Administrators Under
Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1**

ณัฐวรรณ คำกรฤชา¹ ไพฑูรย์ พวงยอด²
Natthawat Khamkonruecha¹, Paitoon Puangyod²

Receive: 5 มกราคม 2569 Revised: 15 กุมภาพันธ์ 2569 Accepted: 16 กุมภาพันธ์ 2569

บทคัดย่อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพของการจัดการศึกษาในทุกกระดับ ความมีจริยธรรมเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา จำนวน 260 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 89 คน ครู 171 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24 - 0.96 และ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผลการศึกษาพบว่า (1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านความยุติธรรม (2) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ; Master Student of Educational, Faculty of Education Administration and Development, Nakhon Phanom University, Thailand; e-mail : 676150110424@npu.ac.th

² อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม; Lecturer Dr., Faculty of Education Administration and Development, Nakhon Phanom University, Thailand.

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ABSTRACT

Ethical behavior among school administrators is a crucial factor shaping the quality of educational management at all levels. Ethical conduct serves as a vital mechanism that directly influences organizational effectiveness, teacher development, and ultimately student outcomes. The objectives of this study were: (1) to investigate the ethical behavior of school administrators, and (2) to compare the ethical behavior of these administrators as perceived by the target groups, classified by position (school administrators and teachers) and school size. The sample consisted of 260 participants, comprising 89 school administrators and 171 teachers. The sample size was determined using a percentage-based criterion and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire assessing ethical behavior. The content validity index ranged from 0.80 to 1.00, item discrimination values ranged from 0.24 to 0.96, and the overall reliability coefficient was 0.96.

The findings indicated that: (1) The overall level of ethical behavior among school administrators was found to be high. An analysis of individual dimensions indicated that all aspects were rated at a high level. When ranked according to mean scores from lowest to highest, the dimensions were integrity, trust, respect, responsibility, moral and ethical conduct, and justice; and (2) there were significantly different at .01 level of perception from school administrators and teachers of different school size. When classified by school size, significant differences were found at the .05 level.

KEYWORDS: Ethical Behavior, School Administrators, Nakhon Phanom Primary
Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขาดจริยธรรมในกลุ่มบุคลากรการศึกษาไม่เพียงส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอน แต่ยังมีผลกระทบต่อพัฒนาการของนักเรียนในระยะยาวด้วย ส่งผลให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในองค์กร ความเชื่อมั่นที่ลดลงจะทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกไม่มั่นใจในคุณภาพการศึกษา ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ด้อยประสิทธิภาพ (Nguyen, 2022) นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความแตกแยกในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้การทำงานร่วมกันไม่ราบรื่น (Cheng & Wang, 2023)

การเสื่อมถอยของจริยธรรมในสถานศึกษาไม่ใช่แค่ปัญหาของบุคคล แต่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม สังคมในอนาคตจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มี

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพัฒนาของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษา ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายอีกทั้งต้องดำเนินการดูแล และพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา ผู้บริหาร มีอาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยเน้นคุณธรรม 5 ประการ: พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2568) องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึก จิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้สามารถควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความซื่อสัตย์และความต้องการที่เพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นนวัตกรรม และก้าวข้ามรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารและบุคลากร ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความสำเร็จของสถาบัน ศักยภาพของการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนในบริบทของการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต1 อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในระดับมัธยมศึกษา หรือในบริบทองค์กรขนาดใหญ่เป็นหลัก ขณะที่การศึกษาในบริบทสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยเปรียบเทียบมุมมองของผู้บริหารและครู รวมถึงพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต1

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สถานภาพและขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียน ที่อยู่ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จาก 248 โรงเรียนจำนวน 2,594 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 244 คน และครู จำนวน 2,350 คนสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 260 คน จำแนก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 89 คน และครู 171 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

สถานภาพ ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	141	1,076	1,217	35	54	89
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	88	1,010	1,098	44	51	95
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	15	264	279	10	66	76
รวม	244	2,350	2,594	89	171	260

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1 สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครู

2 ขนาดของสถานศึกษา

2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามการสังเคราะห์องค์ประกอบแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความยุติธรรม 2. ด้านความซื่อสัตย์ 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านความเคารพ 5. ด้านความไว้วางใจ 6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,594 คน จาก 248 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 244 คน และครู 2,350 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดเดียวกัน จำนวน 260 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 89 คน และครู 171 คน ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ว่าด้วยพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เนื่องจากสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างรวดเร็ว ลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง และช่วยเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับคืนครบ

260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (2) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Samples และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่า สัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์คะแนนและความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 และครู จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 65.77 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพ ความถี่ และร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 และครู จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 65.77

สถานภาพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	89	34.23
2. ครู	171	65.77
รวม	260	100

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	3.68	0.42	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.53	0.41	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.47	มาก
4. ด้านความเคารพ	3.65	0.42	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	3.62	0.44	มาก
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	3.67	0.39	มาก
รวม	3.64	0.25	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น แตกต่างกัน ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในมิติ รายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูในทุกด้าน ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ (1) ด้านความยุติธรรม (2) ด้านความซื่อสัตย์ (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านความเคารพ (5) ด้านความไว้วางใจ (6) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	3.87	0.43	3.58	0.38	5.63**	.00
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.95	0.32	3.32	0.26	16.91**	.00
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.42	3.57	0.47	4.61**	.00
4. ด้านความเคารพ	3.78	0.41	3.58	0.40	3.89**	.00
5. ด้านความไว้วางใจ	3.73	0.36	3.57	0.46	2.91**	.00
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	3.85	0.39	3.58	0.36	5.68**	.00
รวม	3.84	0.20	3.53	0.21	11.40**	.00

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่และใหญ่พิเศษ) พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.77	2	.38	2.18	.12
	ภายในกลุ่ม	45.28	257	.18		
	รวม	46.05	259			

2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	.61	3.66*	.03
	ภายในกลุ่ม	42.60	257	.17		
	รวม	43.81	259			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	.72	3.32*	.04
	ภายในกลุ่ม	55.57	257	.22		
	รวม	57.01	259			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	.33	1.94	.15
	ภายในกลุ่ม	44.05	257	.17		
	รวม	44.72	259			
5. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	4.01*	.02
	ภายในกลุ่ม	48.00	257	.19		
	รวม	49.50	259			
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.65	2	.33	2.13	.12
	ภายในกลุ่ม	39.43	257	.15		
	รวม	40.08	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	3.03*	.05
	ภายในกลุ่ม	16.02	257	.06		
	รวม	16.40	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้ศึกษาพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์โดยด้านที่ได้รับการประเมินสูงที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม ขณะที่ด้านความซื่อสัตย์เป็นด้านที่ได้รับการประเมินต่ำที่สุด สถานการณ์ดังกล่าวทั้งนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นหลักคุณธรรม เป็นมิติที่โดดเด่นที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนหลักเหตุผล การรับฟังความคิดเห็น และการตัดสินใจที่ปราศจากอคติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ พระครูสมุห์บัญชา วาฒโน และพระครูกิตติญาณวิสิฐ (2559) ที่ระบุว่า ความเที่ยงธรรม เป็นรากฐานสำคัญที่สุดของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กรสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลลัพธ์เช่นนี้สะท้อนปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่

อธิบายด้วย ทฤษฎีการเพิ่มพูนคุณค่าให้ตนเอง ซึ่งว่าบุคคลมักรับรู้พฤติกรรมของตนในมุมที่เป็นบวกมากกว่าผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ชี้ชัดว่าผู้บริหารมักประเมินการปฏิบัติตามจริยธรรมของตนอยู่ในระดับสูงกว่าครู เนื่องจากรับรู้เจตนา ความพยายาม และบริบทการทำงานของตนเองมากกว่าบุคลากรผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่ครูมีความละเอียดอ่อนต่อประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tuncer & Mehmet (2020) ที่พบว่าครูมักประเมิน ความโปร่งใส ของผู้บริหารต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อเทียบกับมิติอื่น แม้จะยอมรับว่าผู้บริหารมีคุณธรรมในภาพรวมก็ตาม นอกจากนี้งานวิจัยระดับนานาชาติของ Sharmini (2021) ยังรายงานไว้ว่า ความซื่อสัตย์และความเปิดเผยของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูรู้สึกไว้วางใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่พบว่าครูให้คะแนนด้านความซื่อสัตย์ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับมิติด้านความยุติธรรมและด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่รูปแบบระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านมีลักษณะแตกต่างกันเล็กน้อย สถานการณ์นี้อาจอธิบายได้ด้วยโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมักมีความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด ทำให้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมิติที่เกี่ยวกับความเอื้ออาทรและการตัดสินใจที่ยุติธรรม มีความโดดเด่น ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการบริหารที่เป็นทางการมากขึ้น ส่งผลให้ด้านความรับผิดชอบและความไว้วางใจถูกประเมินสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบของ Hoy & Miskel (2013) ที่ชี้ว่าโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อรูปแบบความสัมพันธ์และพฤติกรรมของผู้นำ ทั้งนี้เกี่ยวเนื่องกับงานวิจัยของ อรรถพล วิโย และคณะ (2568) ยังสนับสนุนการตีความนี้ โดยพบว่า มิติ ความรับผิดชอบ และ ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีคะแนนสูงสุดทั้งสองด้านนี้ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกลับมีค่าระดับความคิดเห็น ด้านความซื่อสัตย์ต่ำสุด สะท้อนข้อจำกัดด้านทรัพยากรระบบกำกับดูแลภายในโรงเรียน และภาระงานของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wango (2019) ที่เสนอว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความเหมาะสมที่สุดสำหรับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะมีสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรและทรัพยากร ทำให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมเชิงคุณธรรมได้ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากกว่า

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพผู้ให้ข้อมูล ระหว่างผู้บริหารและครู พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของตนเองสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ผลดังกล่าวอาจเกิดจากความแตกต่างของ มุมมองต่อบทบาทของตนเอง ผู้บริหารมักมองว่าตนปฏิบัติงานด้วยเจตนาที่ดีและยึดหลักจริยธรรมอย่างเต็มที่ ขณะที่ครูประเมินจากประสบการณ์จริงในชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจพบช่องว่างของการปฏิบัติ เช่น การสื่อสาร การตัดสินใจ หรือการจัดการบุคลากรบางกรณี แนวโน้มนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่พบว่าผู้บริหารมักประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนในระดับสูงกว่าครูอย่างสม่ำเสมอ และยืนยันว่า “การรับรู้ของครู” เป็นตัวชี้วัดคุณธรรมของผู้บริหารได้แม่นยำกว่าในหลายกรณี ในระดับสากล งานวิจัยของ Tuncer & Mehmet (2020) ชี้ว่า หากผู้บริหารขาดความสามารถในการสะท้อนคิดด้านจริยธรรม

หรือไม่ตระหนักถึงการรับรู้ของครู พฤติกรรมไร้จริยธรรมย่อมมีโอกาสฝังตัวและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบความแตกต่างระหว่างมุมมองของผู้บริหารและครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้งานวิจัยของ (Ramazan et.al. (2021) ยังรายงานว่า “บรรยากาศทางจริยธรรม” เป็นตัวแปรใกล้เคียงสำคัญระหว่าง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำและความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งหมายความว่าความแตกต่างด้านการรับรู้ระหว่างผู้บริหารครูอาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สถานศึกษาขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าขนาดโรงเรียนมีผลต่อโครงสร้างการบริหาร และระดับความซับซ้อนของงาน โรงเรียนขนาดกลางมีโครงสร้างไม่ซับซ้อนเกินไป มีบุคลากรเพียงพอ และระบบความสัมพันธ์ในโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสม ทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ชัดเจนและต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ชมเชย และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมักแสดงออกชัดเจนในองค์กรที่มีโครงสร้างการกำกับดูแลไม่ซับซ้อน และมีระบบติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนว่าโรงเรียนที่มีทรัพยากรมากกว่าและมีโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษบางแห่ง มีแนวโน้มส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เด่นชัดกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการกำกับดูแล ทำให้บางมิติของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมยังไม่โดดเด่นมากนัก งานวิจัยของ อรรถพล วิโย และคณะ (2568) สอดคล้องกับผลการศึกษาี้ โดยระบุว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความไว้วางใจของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่สร้างความศรัทธาและความผูกพันของครูต่อองค์กร การเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากบริบทการบริหารที่มีความซับซ้อนกว่า มีระบบกำกับดูแลที่เป็นทางการ และความจำเป็นของผู้บริหารในการสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความยุติธรรมต่อบุคลากรจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาทุกขนาดยังจำเป็นต้องส่งเสริมค่านิยมเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและสร้างความเชื่อมั่นร่วมกันภายในองค์กรการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยเน้นความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความไว้วางใจในองค์กร
 - 1.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านจริยธรรมในการบริหารอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดค่านิยมร่วมของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวางแผนทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้ยั่งยืน

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Methods) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเชิงคุณภาพจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก บุณยะ, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, และสงวนพงศ์ ชวนชม. (2566). การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *สภากาชาดวารสารศึกษาศาสตร์*, 10(2), 54-58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พระครูสมุทรปัญญา วฑฒโน, และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา*, 11(2), 112-123.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการรับรู้ของครู. *วารสารบริหารการศึกษา*, 29(1), 45-60.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. www.nkp1.go.th
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. สำนักงานฯ.
- สุกัญญา ชมเชย, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567). โครงสร้างการบริหารและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*, 16(1), 77-92.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15.
- อรรถพล วิโย, จารุวรรณ เขียนน้ำชุม, และสมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2568). ความรับผิดชอบและความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อองค์กร. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา*, 18(1), 21-35.
- Cheng, Y., & Wang, X. (2023). Ethical leadership and organizational commitment: The role of trust. *Journal of Educational Administration*. Advance online publication.
- Nguyen, T. (2022). The impact of ethical behavior on employee engagement in educational institutions. *International Journal of Educational Management*. Advance online publication.

- Ramazan, A., Yilmaz, F., & Koc, M. (2021). The mediating role of ethical climate between ethical leadership and teachers' job satisfaction. *International Journal of Ethics in Education*, 6(1), 15–29.
- Sharmini, S. (2021). Ethical leadership practices and teacher trust in school leaders. *International Journal of Educational Leadership*, 12(2), 45–60.
- Tuncer, M., & Mehmet, K. (2020). Teachers' perceptions of ethical and unethical leadership behaviors of school administrators: A phenomenological study. *Journal of Educational Administration Research*, 8(1), 55–72.
- Wango, G. (2019). School size, leadership, and ethical practices: A systemic analysis of educational organizations. *Journal of School Management*, 17(3), 201–220.
- W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.