

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
Ethical Leadership of School Directors in Mueang Satun School
Network under Satun Primary Educational Service Area Office

¹ธีรเนศ อนุกัทร Theeranet Anupat

²ตริยภูมิทร์ ตริตริศวรร Traipuminr Tritrisaon

¹²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยใหญ่

¹²Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: blackshutterbytf@gmail.com

Received June 12, 2023; Revised November 15, 2023; Accepted: December 9, 2023



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 10 โรงเรียน รวม 138 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นและชนิดสัดส่วน ตามจำนวนอำเภอ จากนั้นใช้วิธีการจับสลากแบบ ไม่ใส่คืน ใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความยุติธรรม ด้านไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน บริหารที่ต่างกันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; จริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The objective of this research was to study the level of ethical leadership of school directors in Mueang Satun School Network under Satun Primary Educational Service Area Office and to compare Ethical Leadership of School Directors in Mueang Satun School Network under Satun Primary Educational Service Area Office Which were categorized by educational qualification, age, and Working Experience. The population of research were teachers under Mueang Satun School Network Primary Educational Service Area Office 10 schools, totaling 138 people. The sample size consisted of 97 teachers using Krejcie & Morgan tables and the instrument used to collect data in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independence t-test and one-way analysis of variance. The results of the study were as follows. 1. Ethical Leadership of School Directors in Mueang Satun School Network under Satun Primary Educational Service Area Office had ethical leadership in overall picture at a high level. When considering each aspect, it was found that honesty, empathize with others, fairness, And trust. 2. The comparison results of ethical Ethical Leadership of School Directors in Mueang Satun School Network under Satun Primary Educational Service Area Office showed that educational qualification, age, and Working Experience. that no significant difference.

Keywords: Ethical leadership; Ethics; School director

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบทุนนิยมเป็นกระแสหลักของโลก ทำให้เกิดการแข่งขัน ในระดับ นานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ เทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดจะส่งผลกระทบแพร่กระจายไปยัง ส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ ความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุการยึดวัตถุ มากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าพันธมิตร ประเทศไทยประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เกิดความเดือดร้อนยุ่งยากไปทุกยอมนหญาในบ้านเมืองเราทำให้สังคมไทยมี ปัญหาเรื้อรังและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามที่ปรารถนา จิตใจของคนในปัจจุบันกำลังถูก คุกคามด้วยวัฒนธรรมมากขึ้น ในขณะที่คุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลงไปจากจิตใจ ทำให้เกิดปัญหา ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนานัปการ เป็นต้นว่าความรู้สึกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอันใหญ่หลวงต่อ ความเจริญรุ่งเรือง ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของคนไทย (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2550)

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ

ธรรมาภิบาลในสังคมไทย เป็นช่วงเวลาสำคัญที่ต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจ รับผิดชอบ ที่เหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมาย อนาคตในปี 2579 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2565) และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ใน ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา 6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ 6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา 6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและพื้นที่ 6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่ แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ 6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็น ธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2565)

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้า จากเอกสาร งานวิจัย ต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามของ Brown, M. E., & Treviño, L. K., 2006 ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน เครือข่ายเมืองสตุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ครึ่งนี้

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้แก่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและสังคม ร่วมกันประกาศคุณงามความดี ในด้านจริยธรรมของผู้บริหารที่ใน ปัจจุบันสิ่งเหล่านี้ได้เป็นเครื่องหมายคำถามของสังคมเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำสถานศึกษาใน ทั่วไป และเพื่อได้มีต้นแบบที่ดีในการที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างความหน้า เชื้อถือให้กับบุคคลที่จะเอาแบบอย่างในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตุล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมือง สตุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ จะใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative)

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 138 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 97 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของเครื่องมือ เท่ากับ 0.985 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด

3. **การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และ ร้อยละ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ตามตัวแปร วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน สามารถลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.21) รองลงมาคือ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.23) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.26) ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.26)

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.53) รองลงมาคือ ผู้นำสนใจผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 0.48) และผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.58) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้นำค้นหาวิธีการและทบทวน โครงการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทาง จริยธรรม ขององค์กรที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.65)

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้นำประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและสังคม ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ผู้นำสามารถรักษาข้อมูลความลับของสมาชิกในองค์กรได้ ($\bar{X}=4.58$, S.D.= 0.52) และผู้นำเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.46$, S.D.= 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมีจิตสำนึก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.72)

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้นำรักษาและปกป้องสถาบันชาติ การเมืองและการปกครอง ($\bar{X}=4.61$, S.D.= 0.49) รองลงมาคือ ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง ก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.59$, S.D.= 0.72) และผู้นำไม่เอาเปรียบคนอื่น และไม่ปล่อยให้คนอื่นถูกตำหนิ จากความผิดพลาดของตนเอง ($\bar{X}=4.54$, S.D.= 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำสร้างความมั่นใจให้คนอื่น ในการตัดสินใจ โดยไม่เข้าข้างกลุ่มลูกน้องคนสนิท ($\bar{X}=4.14$, S.D.= .84)

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้นำให้ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกน้องและองค์กร ($\bar{X}=4.71$, S.D.= 0.46) รองลงมา คือ ผู้นำเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน พุดจูงใจผู้ร่วมงานที่ดี ใช้ ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.53) และการจัดทำ ผู้นำมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.54$, S.D.= 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.99)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน



1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้มีความรู้ปริญญาตรีมากกว่าครูผู้มีความรู้ปริญญาตรี ซึ่งนำไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถาม อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล ระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.16) รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.13) และ 41-50 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.13)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตาม ตัวแปรอายุ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ตัวแปรอายุ พบว่า ความคิดเห็นครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล ระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.15) รองลงมาคือ ประสบการณ์

การทำงาน 5-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.13) และ ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.13)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู เปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

1. ด้านความซื่อสัตย์ ผู้นำควรปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ให้เป็นปกติ เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ทบทวนบทบาทหน้าที่ตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนร่วมขององค์กร รำลึกถึงคุณธรรมจริยธรรมสม่ำเสมอ และสนับสนุนกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กรที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ด้านความไว้วางใจ ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น พึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นห่วงเป็นใยต่อสมาชิกในองค์กร ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในส่วนต่างๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ในทุกโอกาส เพื่อให้ผู้บริหารดูเข้าถึงง่ายในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความยุติธรรม ผู้นำควรเพิ่มการใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ทุกประเด็นปัญหา ในการบริหารงานด้วยกระบวนการให้เป็นมาตรฐาน โปร่งใส จะได้ไร้ข้อกังขา เป็นการสร้างความมั่นใจให้คนอื่น ในการตัดสินใจ และเป็นกลาง ในทุกโอกาสของการปฏิบัติหน้าที่

4. ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้นำควรมีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบให้มากขึ้น เอาใจใส่ เป็นห่วง ติดตามนิเทศ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ให้ค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนที่จะได้รับเข้าตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน รวมไปถึงการปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ดีตามมาตรฐานตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีการจัดให้อบรมให้ความรู้แนวทางในการบริหารในสถานศึกษาและนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน



ระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รักษ์บางแหลม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ ตาสาโรจน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 24 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุทธิพงศ์ ตาสาโรจน์, 2564) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งที่ 4 ด้าน ได้แก่ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมและด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสามารถอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ จรรยาบรรณของผู้บริหาร และยึดมั่นในหลักศาสนา ที่แสดงออกมาทั้งซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เห็น ในการพัฒนาด้านจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ (หงษา วงศ์จำปา, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัย คำพร กองเตย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความซื่อสัตย์ (คำพร กองเตย, 2560)

1.2 ด้านความไว้วางใจ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน สังคม ในบางครั้งการต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อสิ่งที่ดีที่สุด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ในทุกๆโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับ หงษา วงศ์จำปา ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ คือ ความไว้วางใจ (หงษา วงศ์จำปา, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัย คำพร กองเตย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความไว้วางใจ (คำพร กองเตย, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัย กมลชนก ราชสง ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (กมลชนก ราชสง , 2565)

1.3 ด้านความยุติธรรม จากการศึกษารายข้อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารต่อองค์กรในบางครั้งอาจสร้างความถูกต้องและเป็นธรรม จากการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ จรรยาบรรณของผู้บริหาร จากการรับฟังข้อมูลอื่นและปฏิบัติหน้าที่โดยการสัมผัสด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สลิลทิพ ชูชาติ, 2556)

1.4 ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากการศึกษารายข้อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบให้มากขึ้น เอาใจใส่ ติดตามเห็นอกเห็นใจคนอื่น มองเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นดั่งพี่น้องในการร่วมงาน แม้ผู้บริหารอาจจะต้องตัดสินใจลำบากในการสั่งงานทำให้เกิดความเข้าใจได้ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ สุรัตน์ ไชยชมภู เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมวนการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมวนการบริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ และผู้นำควรมีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น และการปฏิบัติต่อลูกน้อง อย่างยุติธรรมจึงน่าจะเป็นสิ่งที่ผู้ตามมองว่าผู้นำจริยธรรมหรือไม่ มันอาจจะยังหลอมนกันอยู่ และ ยังไม่สมบูรณ์นัก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามวุฒิการศึกษา จากการศึกษารายข้อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเนื่องมาจาก ครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนที่มากกว่าครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีการเรียนเพิ่มเติมจากวุฒิเดิมทำให้มีทัศนคติ แนวคิดแตกต่างกันไปบ้าง โดยอาจเห็นจากมุมมองใกล้เคียงกันจึงทำให้มีความเข้าใจในผู้บริหารมากขึ้นและการศึกษาที่แตกต่างกันของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งผลต่อ



ความคิดเห็นที่ต่างกันไปด้วย อันเนื่องจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ปัทมา แคนยุกต์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้ง ระหว่างค่านิยมและวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิม นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น (ปัทมา แคนยุกต์, 2554) สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผู้บริหารมีช่วงอายุใกล้เคียงกัน ดังนั้นช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564)

2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามอายุ จากการศึกษารายชื่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูผู้ตอบแบบสอบถาม อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล ในระดับมาก โดยสังเกตได้ว่าผู้บริหารกับครูผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีความใกล้เคียงกันด้านอายุ และมีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน เข้าใจในกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561) และสอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารมีช่วงอายุใกล้เคียงกัน ดังนั้นช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (กมลชนก ราชสง, 2565)

2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษารายชื่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของ ปีขึ้นไป ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล ในระดับมาก โดยสังเกตได้ว่าผู้บริหารกับครูผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีความใกล้เคียงกันด้านประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะทางความคิดและมีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูต่อภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน (สลิทธิพ ชูชาติ, 2556) และสอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (กมลชนก ราชสง, 2565)

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ จากการศึกษารายข้อสรุป ผู้นำควรปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลาย ให้เป็นปกติ เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ทบทวนบทบาทหน้าที่ตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนร่วมขององค์กร รำลึกถึงคุณธรรมจริยธรรม สม่ำเสมอ และสนับสนุนกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กรที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้ ปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาอิชะห์ สงเดช ในด้านแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผู้บริหารควรเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการกับผู้กระทำผิดจริยธรรมหรือแสดงเจตนาประพฤติดิตตามบทบาทหน้าที่และต่อวิชาชีพอย่างจริงจัง สม่ำเสมอ (อาอิชะห์ สงเดช, 2565) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรเพชร พรสมย ที่ศึกษาการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรแก้ปัญหา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีแก่ผู้ตามและ ชุมชน (พรเพชร พรสมย, 2560)

3.2 ด้านความไว้วางใจ จากการศึกษารายข้อสรุป ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และผู้อื่น ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นห่วงเป็นใยต่อสมาชิกในองค์กร ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในส่วนต่างๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ใน ทุกๆโอกาส เพื่อให้ผู้บริหารดูเข้าถึงง่ายในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อาอิ ชะห์ สงเดชในด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรม ผู้บริหารความเพิ่มช่องทางและเปิดโอกาส ให้เครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมรับทราบถึงแผน (อาอิชะห์ สงเดช, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจ่าย และวิชิต แสงสว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดกับครูและ บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่น่าไว้วางใจ (ชัชวาล แก้วกระจ่าย และวิชิต แสงสว่าง, 2563)

3.3 ด้านความยุติธรรม จากการศึกษารายข้อสรุป ผู้นำควรเพิ่มการใช้หลักจริยธรรมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับ ทุกประเด็น ปัญหา ในการบริหารงานด้วยกระบวนการให้เป็นมาตรฐาน โปร่งใส จะ ได้ไร้ข้อกังขา เป็นการสร้างความมั่นใจให้คนอื่น ในการตัดสินใจ และเป็นกลาง ในทุกๆโอกาสของการ ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อาอิชะห์ สงเดชในด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ



ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าที่จะดำรงความยุติธรรม โดยจัดกิจกรรมเครือข่ายหรือชุมชน เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมกิจกรรมจริยธรรมในเชิงพัฒนาอย่างยั่งยืน หน่วยงานต้นสังกัดควรเพิ่มมาตรการการติดตามการประพฤติผิดจริยธรรม ตลอดถึงข้อร้องเรียน การกระทำผิดของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด (อาอีซะห์ สงเดช, 2565) โดยสอดคล้องกับ ประชุม โพธิกุล ที่กล่าวว่าผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นตามข้อเสนอแนะต่อไปนี้ สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรม เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติวัตนธรรม ขององค์กรสม่ำเสมอ เคารพกฎหมาย และแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามวิชาชีพ (ประชุม โพธิกุล, 2550)

3.4 ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากการศึกษาวิจัยข้อสรุป ผู้นำควรมีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบให้มากขึ้น เอาใจใส่ เป็นห่วง ติดตามนิเทศ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ให้ค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่คิดแค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ และการปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ ตาสาโรจน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 24 ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคต่อผู้อื่นและยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างความเป็นทีมให้เกิดความสามัคคี (สุทธิพงศ์ ตาสาโรจน์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองในส่วนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านความซื่อสัตย์ คือ สิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี ในการยึดความซื่อสัตย์ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ คือ ในการรับฟังของผู้บริหารและการยอมรับความแตกต่างในส่วนต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าถึงง่ายและดูแลเป็นมิตรในการทำงาน ด้านความยุติธรรม คือ การบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การเปลี่ยนไปด้วยความยุติธรรมที่โปร่งใส ไร้ข้อกังขาในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานขององค์กรและเป็นความเชื่อมั่นของโดยรวม ด้านความเห็นอกเห็นใจ คือ การติดตามในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ แต่รับผิดชอบในการทำงาน และการบริหารของผู้บริหารที่ตั้งยึดในจริยธรรมของผู้บริหาร

บทสรุป

บทสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวม พิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 40 ปี และ 41-50 ปี ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไปในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลควรมีแนวทางการ อบรม ทบทวนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดทิศทาง นโยบายยกระดับสมรรถนะวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรม มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันให้มีเรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมของผู้บริหารการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านจริยธรรมในด้านต่างๆแก่ผู้บริหาร เป็นต้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถพัฒนาโดยการจัดอบรมผู้บริหารเพื่อสร้างความไว้วางใจให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดและตัวบ่งชี้แสดงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562- 2565 (ฉบับทบทวน)*.



- สุทธิพงศ์ ตาสาโรจน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา)*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยขอนแก่น
- กมลชนก ราชสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาศูราษฎร์ธานี เขต 3. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา)*. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- นายพรเพชร พรสมย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2550). *คุณธรรมนำความรู้: รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณา การคุณค่าความเป็นมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาการ เรียนรู้. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, (8)(2): 1 – 15.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554).รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. *ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎี บัณฑิต*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา)*. คณะ ศึกษาศาสตร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุ ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ ธานี.

- ซ์ชวาล แก้วกระจาย และวิชิต แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
มัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, (10)(3):
54-67.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ
- ชุติมา รัชชบังแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหา
จริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. คณะศึกษาศาสตร์:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี
- อาอีซะห์ สงเดช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา)*. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future
directions. *The Leadership Quarterly*, 17: 595–616.

