



**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**

**Ethical Leadership of School Administrators in the Digital Era under the Office of Ubon  
Ratchathani Primary Educational Service Area 1**

มนัสชัย สีเสด<sup>1</sup> อรรถพร วรณทอง<sup>2</sup> และนเรศ ขันธะรี<sup>3</sup>

Manatchai Seesaed<sup>1</sup>, Attaporn Wannathong<sup>2</sup> and Narech Khantaree<sup>3</sup>

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี<sup>1,2,3</sup>

Master of Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Ubon Ratchathani University<sup>1,2,3</sup>

Corresponding author, E-mail: Manatchai.sg66@ubru.ac.th<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 300 คน รวม 330 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ไว้สำหรับการสัมภาษณ์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้หลักเกณฑ์ในการเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านการประเมินโรงเรียนคุณธรรมระดับ 3 ดาว ขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แบบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) การทดสอบ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อทุกคน (2) ความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส (4) ความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติทุกคน (5) ความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล



### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the ethical leadership of school administrators in the digital era. 2) To compare the ethical leadership of school administrators in the digital era, categorized by position, work experience, and school size. 3) To explore approaches for developing ethical leadership among school administrators in the digital era. The sample group consisted of 30 school administrators and 300 teachers, totaling 330 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table. The target group included 5 school administrators selected for interviews through purposive sampling. The selection criteria were At least 10 years of experience in school administration. Schools that had been certified as "Moral Schools" with a rating of three stars or higher. The research instruments consisted of a questionnaire, which had a reliability coefficient of 0.92, and a semi-structured interview form. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that 1) The overall ethical leadership of school administrators in the digital era was at a high level. 2) A comparison of ethical leadership classified by position and school size showed statistically significant differences at the .01 level. However, no significant differences were found based on work experience. 3) The guidelines for developing ethical leadership among school administrators in the digital era comprise five key areas (1) Justice School administrators should avoid all forms of discrimination. (2) Trust School administrators should encourage participation in decision-making from all stakeholders. (3) Integrity School administrators should lead with transparency. (4) Respect School administrators should treat everyone with dignity and respect. (5) Responsibility School administrators should prioritize the best interests of the school.

**Keywords:** Ethical Leadership, School Administration, Digital Era



## บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับอดีต อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้คุณธรรมและจริยธรรมลดลง ผู้คนให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากกว่าคุณค่าทางศีลธรรม และมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อเอาชนะมากกว่า ความร่วมมือ อีกทั้งยังมองผู้อื่นเป็นคู่แข่งแทนที่จะเป็นพันธมิตร ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนกิจกรรมด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว องค์กร ไปจนถึงระดับประเทศ สังคมไทยควร ให้ความสำคัญกับจริยธรรมมากขึ้น และหลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้นำทางด้านศึกษา ซึ่งควรเป็นต้นแบบด้านจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ครู นักเรียน และสมาชิกในสังคมได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม บทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและมีจิตสำนึกในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนยึดมั่น ในการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานคุณธรรมที่สูง พร้อมทั้งมีศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่นและเหมาะสมกับบริบทของยุคสมัย โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงมีลักษณะของความเป็นมืออาชีพ ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ ขวัญกลม สายเส็น (2561, น. 127) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำที่ดีในยุคไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจากเป็นยุคของการบริหารจัดการ คนให้ดูแลคนเป็นเรื่องของความเชื่อในความเป็นมนุษย์ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวคน (Human Being) นั้นเพราะ 4.0 คือยุคของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประยุกต์ (Digital life) ผวนกับนวัตกรรมอนุสงค์คุณค่าที่แต่ละองค์กรต้องสร้างมา เพื่อให้มีลักษณะเฉพาะ และแตกต่างอย่างยั่งยืนด้วยเหตุนี้จึงทำให้คุณสมบัติของผู้นำเปลี่ยนไปผู้นำสายพันธุ์ใหม่ก็จะมองไปที่การเชื่อในคุณค่าของคน (Personal Value) คริทธิในคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคนเชื่อว่าทุกคนสามารถดูแลและจัดการตัวเองได้ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตัวเอง เช่นเดียวกัน สิ่งที่น่าสนใจ คือบทบาทผู้นำที่ดีในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกน้องแต่ละคนสามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จรวมถึงการคิดสิ่งใหม่ ๆ การนำเอาคุณค่าที่มีในตัวพนักงาน มาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม

จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการทำงาน โดยหมายถึงหลักการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถสัมผัสกับคุณค่าและความดีงามของชีวิต ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับในสังคม สอดคล้องกับ จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2558, น. 23) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ จริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการประกอบการในวิชาชีพของบุคคลในทุกสาขาอาชีพการทำความเข้าใจกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจริยธรรมจะทำให้ ผู้ประกอบวิชาชีพมีความตระหนักถึงคุณประโยชน์ และโทษที่เป็นผลสืบเนื่องจากการมีจริยธรรมและการขาดจริยธรรม นักจริยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ได้ให้ความหมายของคุณธรรม และจริยธรรม ทั้งที่เป็นพื้นฐานของความคิดและความหมายที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ พฤติกรรมในด้านอื่น ๆ ด้วยดังที่ Aristotle ได้กล่าวถึงความหมายของธรรมชาติและคุณธรรมจริยธรรมว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ปัจเจกชนทั้งหลายอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

## วัตถุประสงค์การวิจัย

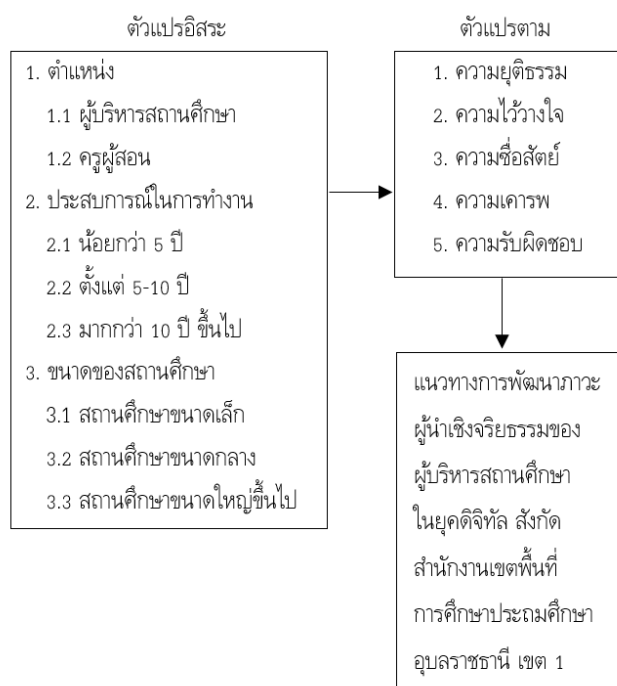
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 237 โรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,263 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 203 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,060 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 300 คน รวม 330 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ไว้สำหรับการสัมภาษณ์

ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้หลักเกณฑ์ ในการเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านการประเมินโรงเรียนคุณธรรมระดับ 3 ดาว ขึ้นไป

#### ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ตำแหน่ง 2) ประสบการณ์ ในการทำงาน และ 3) ขนาดของสถานศึกษา
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเคารพ 5) ความรับผิดชอบ

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ความยุติธรรม
2. ความไว้วางใจ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความเคารพ
5. ความรับผิดชอบ

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ
3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความ ถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตามวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 60)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุง แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.0
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เป็นกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ
7. ทำการวิเคราะห์ผลการทดลองการใช้เครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92
8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้กับตัวอย่างเป้าหมายต่อไป



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 120-121) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) หลักเกณฑ์ในการเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านการประเมินโรงเรียนคุณธรรมระดับ 3 ดาว ขึ้นไป

### การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ไปยังตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมกับแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างในสถานศึกษาที่กำหนดไว้เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 330 ชุด

3. ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการนัดหมายกับผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านการประเมินโรงเรียนคุณธรรม ระดับ 3 ดาว ขึ้นไป แล้วดำเนินการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ (t-test) การทดสอบ (F-test) และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$  S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=0.29) และด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.=0.21) ดังตารางที่ 1



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความยุติธรรม	3.75	0.30	มาก	3
2	ด้านความไว้วางใจ	3.74	0.25	มาก	4
3	ด้านความซื่อสัตย์	3.80	0.26	มาก	1
4	ด้านความเคารพ	3.71	0.21	มาก	5
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.29	มาก	2
	รวม	3.76	0.18	มาก	

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของจากผลการวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาวิจัยพบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จากคำถามปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีความยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนในการบริหารงานและไม่เลือกปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียน ควรเปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเท่าเทียม ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อลดอคติ นอกจากนี้ยังต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยการปฏิบัติงาน เช่น การรายงานผลการดำเนินงาน การใช้ระบบประเมินผลที่ทันสมัยและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

3.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการมีจริยธรรมในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเผยแพร่ข้อมูล



และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างจิตสำนึก และให้รางวัลแก่ผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3.3 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว กล้าตัดสินใจอย่างถูกต้อง และยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานให้ครู บุคลากร และนักเรียนได้ทราบ พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยการจรรยาบรรณเป็นประจำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกฝ่าย

3.4 ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความเคารพในการปฏิบัติงาน โดยการให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง ใช้คำพูด และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับทุกคน อีกทั้ง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครู บุคลากร และนักเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวปฏิบัติในการสื่อสารออนไลน์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับข้อผิดพลาดโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น อีกทั้ง ควรส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังต้องติดตามและปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียน ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์ สร้างความไว้วางใจ รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้เกียรติทุกคน พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือร่วมใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน อีกทั้ง ต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในขณะที่ดำรงตำแหน่ง เพื่อให้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ



ธีรเนศ อนุภทร์ (2566, น. 76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอำเภอสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาถนติ ปรมชาติกุล และณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ (2566, น. 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีประเด็น ที่จะอภิปรายดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการ และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความสุข ในขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทหลักใน การจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้รับนโยบายจาก ผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การบริหารโดยตรง ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, น. 168) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า จากการเปรียบเทียบความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ใช้ประสบการณ์การทำงานของครูมาเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติต่อครู เนื่องจากครูแต่ละคนล้วนมีความรู้ ความถนัด และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันไป ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นธรรมและส่งเสริมความร่วมมือในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565, น. 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนน้อย ผู้บริหารสามารถเข้าถึงครู และบุคลากรได้โดยตรง ทำให้เกิดความใกล้ชิด และสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านการปฏิบัติจริงได้ชัดเจน สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องใช้แนวทางการบริหารที่เป็นระบบมากขึ้น แต่ยังสามารถดูแลและสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรได้ พอสมควร และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากและโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนขึ้น ผู้บริหารอาจต้องใช้ระบบบริหารที่เป็นทางการ



และอาศัยเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การสื่อสารและการแสดงออกด้านจริยธรรมอาจถูกมองว่าเป็นไปตามกฎระเบียบมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น. 85) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน ปฏิบัติ ต่อครู บุคลากร และนักเรียนอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ควรใช้ข้อมูล ที่ถูกต้องและหลากหลายมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อลดอคติ และเพิ่มความแม่นยำ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร เช่น ระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและเป็นมาตรฐาน รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญอย่างเปิดเผยและเข้าถึงได้ง่าย การบริหารที่ยุติธรรม และตรวจสอบได้จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นจากทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อาชีวะห์ สงเดช (2564, น. 162) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าที่จะดำรงความยุติธรรม โดยจัดกิจกรรมเครือข่ายหรือชุมชน เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมกิจกรรมจริยธรรมในเชิงพัฒนาอย่างยั่งยืนหน่วยงานต้นสังกัดควรเพิ่มมาตรการการติดตามการประพฤติผิดจริยธรรม ตลอดจนข้อร้องเรียนการกระทำผิดของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

3.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักจริยธรรมในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเป็นธรรม และบรรยากาศแห่งความร่วมมือการบริหารงานด้วยความตรงไปตรงมา และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น อีกทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู บุคลากร และนักเรียน โดยส่งเสริมกิจกรรมที่ปลูกฝังจิตสำนึกที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นธรรม นำเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, น. 102) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้งานร่วมกันนั้นเกิดประสิทธิภาพและดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดรับความคิดเห็น และยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส โดยการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560, น. 13) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

3.4 ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความเคารพในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง และเปิดกว้าง พร้อมปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรม ใช้คำพูดและพฤติกรรมที่สุภาพ สร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจและความร่วมมือ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพซึ่งกันและกัน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อทุกฝ่าย สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ปลูกฝังการใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์



และส่งเสริมการพัฒนาแนวปฏิบัติด้าน การสื่อสารออนไลน์ที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่แห่งความเคารพซึ่งกันและกันในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับดุลฮาเร็ม ยูเซ็ซ (2565, น. 9) ได้กล่าวว่า เคารพและให้เกียรติผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการยอมรับศักยภาพ หรือความสามารถของผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย รับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดีมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ตามกำลังความรู้สติปัญญา และความสามารถ ยกย่องชมเชย สนับสนุนให้ได้รับบำเหน็จ รางวัลหรือเลื่อนยศ ตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะให้คำแนะนำสั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้นหรือลงโทษตามกฎเกณฑ์โดยชอบธรรมและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมตตาใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน

3.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความรอบคอบในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และกล้ายอมรับข้อผิดพลาดโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น พร้อมนำข้อผิดพลาดมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมความรับผิดชอบและวินัย ในการทำงาน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รณชัย ปิณใจ (2564, น. 69) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ คือการที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับ ปัญหาในระหว่างการทำงานมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่ครู บุคลากร และนักเรียนที่ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการรักษาค่านิยมนี้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รอบคอบ และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร ในด้านการมีวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การดำเนินงานด้วย ความโปร่งใสและคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสถานศึกษา เพื่อ เป็นแนวทางให้ครูและบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิต
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งในสภาพแวดล้อมจริงและในโลกออนไลน์ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ระบุ ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน เช่น การสื่อสารที่สุภาพ การให้เกียรติความคิดเห็นของผู้อื่น และการไม่ใช้สื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือในการกลั่นแกล้ง รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาหากมีการละเมิดกฎเกณฑ์เหล่านี้



### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดอื่น เพื่อให้มีความหลากหลายในทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณพร วรณทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นเรศ ชันธะรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

### รายการอ้างอิง

ขวัญกมล สายเส้น. (2561). ผู้นำสายพันธุ์ใหม่ในยุค 4.0. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ*, 2(1), 123-124.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. [ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2558). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). โอเดียนสโตร์.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ธีรเนศ อนุภักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รณชัย ปิณใจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อาอีซะห์ สงเดช. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อาณัติ ปรมายกุล และณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 23(2), 65-78.