

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
A Development of the Components and Indicators of the Ethical Leadership
of the School Administrators under the Office of the Secondary
Educational Service in the Lower Northeastern Region 1

กมลชนก บุระณะ* จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์** และ สงวนพงศ์ ชวนชม***

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*

รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล***

Kamonchanok Burana* Chamroenrat Chitchirachan** and Sanguanpong Chuanchom***

Ph.D.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University*

Associate Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University***

Corresponding author E-mail: nasirichanok_panam@hotmail.com

(Received: April 14, 2022; Revised: May 20, 2022; Accepted: June 14, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 570 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ แบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ 63 ตัวบ่งชี้ และมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=1.88) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=2.02) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการผู้อื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=1.93) และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.55, S.D.=1.82) เป็นลำดับสุดท้าย และ2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง -0.003 ถึง 0.884มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่ผลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 803.610$, df = 218, p-value = 0.00, CFI = 0.94, GFI = 0.90, RMR = 0.02, RMSEA = 0.07

คำสำคัญ: องค์ประกอบ, ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Abstract

The purposes of this study were : 1) to develop the components and indicators of the ethical leadership of the school administrators: and 2) to analyze the consistency of the components and indicators of the ethical leadership of the school administrators under the secondary educational service areas in the lower northeastern region 1 with empirical data. Samples used in this research were 570 school administrators, deputy school administrators and high school teachers under the secondary educational service areas in the lower northeastern region 1 obtained by stratified sampling disproportionate. The data collecting tool was structured interviews, suitability assessment of the components and indicators and questionnaire, and were analyzed by mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and confirmatory factor analysis were used.

The research results were : 1) The components and indicators of the ethical leadership of the school administrators of under the secondary educational service areas in the lower northeastern region 1 were 8 components 63 indicators and appropriate evaluation result highest level ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=1.88). Esteem were appropriate evaluation result highest level in first order ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=2.02). Service were appropriate evaluation result highest level in second ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=1.93) and vision were appropriate evaluation result highest level in last order ($\bar{X}$ =4.55, S.D.=1.82) and 2) Consistency analysis of components and indicators of the ethical leadership of the school administrators with empirical data. The results of the correlation analysis between the observed variables were Pearson's correlation coefficient between - 0.003 to 0.884, a statistically significant difference from zero at the 0.01 level, and the ethical leadership measurement model was consistent with empirical data based on $\chi^2 = 803.610$, $df = 218$, $p\text{-value} = 0.00$, $CFI = 0.94$, $GFI = 0.90$, $RMR = 0.02$, $RMSEA = 0.07$.

Keywords: Components, Indicators, Ethical Leadership

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและสังคมปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินชีวิตคำนึงถึงแต่วัตถุหรือความร่ำรวย มั่งคั่งหรือผลประโยชน์ส่วนตนซึ่งถือเป็นที่มาของปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะการบริหารองค์กรที่มีผู้นำ องค์กรเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกงคอร์รัปชัน มีความโปร่งใสในการบริหารองค์กรจึงจะดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์, 2561) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อกระตุ้นผู้นำ ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (สงวนพงศ์ ชวนชม, 2557) เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทั้งหัวและหน้าตาสถานศึกษาที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่นักบริหารเรียกว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแบบของ ผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ทำให้เกิดผลดีคือประสิทธิผลของผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม (Brown, Treviño, & Harrison, 2005)

เนื่องมาจากองค์กรส่วนใหญ่ต่างมองหาผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการและเชิงบริหาร ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเอง และผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องมี ยกตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการองค์กรโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวกับทีมงาน โดยการไม่เห็นแก่ความสุขและประโยชน์ที่ควรเอื้อให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือการดำเนินงานโดยไม่คำนึงถึงเพียงแต่ประโยชน์ส่วนตนหรือองค์กรเพียงด้านวัตถุเพียงด้านเดียว ผลดีที่ได้รับมักจะเกิดขึ้นในระยะสั้นแต่จะไม่เกิดผลดีต่อตนเอง ต่อองค์กรและประเทศชาติในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) สอดคล้องกับหัวข้อข่าว พงศิทธิกรรม “ผู้บริหารสถานศึกษา” ใช้ครูเยี่ยง “ทาส” สั่งให้อาหารสัตว์เลี้ยง ชักเสื้อผ้า โดยผู้ร้องเรียนอ้างว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเดือดร้อนให้คณะครูในสถานศึกษาเช่น 1) ใช้ครูเหมือนคนรับใช้ให้ซื้อเครื่องใช้ส่วนตัวทั้งในและนอกเวลาราชการ 2) เป็นผู้แสวงหารางวัลเพื่อเป็นผลงานของตนเอง บิบบังคับ กดขี่ข่มเหงและใช้อำนาจให้ครูช่วยงานตนเอง 3) เป็นผู้ที่มิพดพิการกรรมโมโหร้ายใช้ถ้อยคำหยาบคายต่อครู 4) เป็นผู้ที่ใช้รถตู้ของสถานศึกษาในการทำธุระส่วนตัวเป็นประจำและได้เบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิงจากงบประมาณของสถานศึกษา 5) เดินทางท่องเที่ยวไปต่างประเทศรวม 1 เดือน โดยไม่ขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิกล่าวว่า เรื่องดังกล่าวอยู่ในระหว่างการตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งกระบวนการขั้นตอนในการสอบสวนต้องให้ความเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่ายและตรงไปตรงมา หากผลสรุปว่าผิดก็ดำเนินการลงโทษตามขั้นตอน ตั้งแต่ว่ากล่าวตักเตือนจนถึงขั้นรุนแรงคือ ไล่ออกจากราชการ (เนชั่น, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยตระหนักถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนางานประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นเกณฑ์หรือเป็นแนวทางในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับส่วนราชการหรือหน่วยงานด้านการศึกษานำไปวางแผนพัฒนางานจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนางานประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.2 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนางานประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1.3.2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

1.4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1.4.3 ขอบหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ร่วมจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) และตอบรับเข้าร่วมประชุมในวันเวลาสถานที่ที่กำหนด

1.4.4 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียงครอบคลุม 8 องค์ประกอบ

1.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2564 ประชากรจำนวน 11,494 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Lindeman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิเคราะห์สถิติประเภทตัวแปรกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของตัวแปร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 630 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Disproportionate) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 630 ฉบับและได้รับกลับคืนจำนวน 570 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.47 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติว่าอยู่ในระดับใด

2.2.2 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินความสอดคล้อง ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-CVI) ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.95 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรวม 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.746 ถึง 0.988 องค์ประกอบด้านการให้บริการผู้อื่นมีความเชื่อมั่น 0.988 องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงานที่มีจริยธรรมมีความเชื่อมั่น 0.983 องค์ประกอบด้านการสร้างความไว้วางใจมีความเชื่อมั่น 0.976 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่น 0.963 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์มีความเชื่อมั่น 0.929 องค์ประกอบด้านการให้ความเคารพผู้อื่น มีความเชื่อมั่น 0.879 องค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมมีความเชื่อมั่น 0.867 องค์ประกอบด้านความยุติธรรม มีความเชื่อมั่น 0.746 และรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ขอบหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2 ขอบหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.3 ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ด้วยตนเองหรือทางไปรษณีย์

2.3.4 รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 570 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.47 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2.4.2 นำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวชี้ในแต่ละองค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์

2.4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Factor Analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

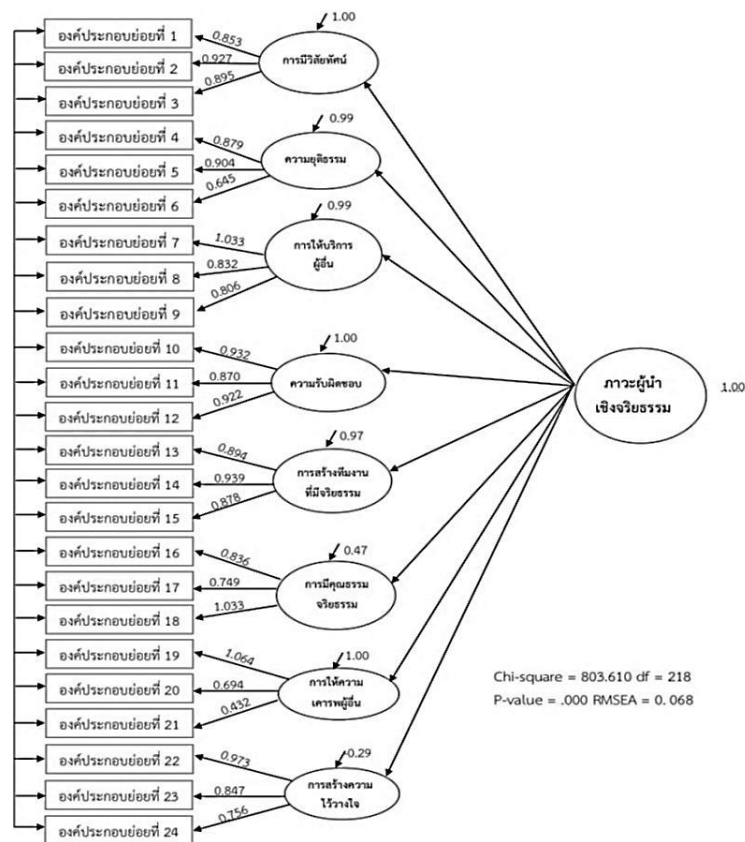
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 8 องค์ประกอบ 63 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการให้บริการผู้อื่น 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการสร้างทีมงานที่มีจริยธรรม 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 7) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น และ 8) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 1.88) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 2.02) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการผู้อื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 1.93) และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 1.82) เป็นลำดับสุดท้าย

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารวม 8 องค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.003 ถึง 0.884 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 300 คู่ เป็นความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมไปถึงการยึดมั่นในขนบธรรมเนียมกติกาของสังคมกับองค์ประกอบย่อยที่ 6.2 ความเป็นผู้มีใจเมตตาอ่อนน้อมถ่อมตนและมีความเรียบง่าย และความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อชุมชนโดยรอบ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาคกัน และการรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นธรรมกับองค์ประกอบย่อยที่ 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการขององค์กรที่ถูกต้องตามลำดับการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และการให้ความสำคัญในการให้บริการทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 803.610 (df) = 218 (p) = 0.000) ซึ่งค่าไค-สแควร์ (χ^2 /df) มีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่า ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.984 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไข (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root Mean Square Residual: RMR) เท่ากับ 0.007 รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าสถิติดังกล่าวสรุปได้ว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ 24 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.432 ถึง 1.064 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพเห็นอกเห็นใจ และไม่หวังผลตอบแทน การเคารพในความรู้ความสามารถของผู้อื่นให้อิสระในการแสดงศักยภาพในการทำงาน รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการขององค์กรที่ถูกต้องตามลำดับการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน การให้ความสำคัญในการให้บริการทั้งในและนอกสถานศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ได้แก่

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง -0.032 ถึง 1.139

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ผลการพัฒนางานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตอนที่ 1 ผลของการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Starrat, 2005) หลักการสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Northouse, 2016) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Sergiovanni, 1992) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เอกสารข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ขอบฟ้าใหม่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ: มิติทางจริยศาสตร์ของ จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561) ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนาของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป มาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและจากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจึงได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 องค์ประกอบ 63 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการให้บริการผู้อื่น 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการสร้างทีมงานที่มีจริยธรรม 6) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น และ 8) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการให้ความเคารพผู้อื่น โดยยกข้อความของนักปรัชญาที่มีชื่อเสียงคือ Immanuel Kant มากล่าวว่าเป็นหน้าที่ของเราที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และได้อธิบายให้เห็นว่าการที่จะกระทำดังนั้นได้ ย่อมหมายความว่า เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะที่จะให้ผู้อื่นพบจุดหมายปลายทางหรือให้จบสิ้นแบบเบ็ดเสร็จ แต่ไม่ได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยใช้ผู้อื่นเป็นเครื่องมือหรือเป็นแนวทางนำตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จ องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับรองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการผู้อื่นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2016) และ Northouse and Lee (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการให้บริการผู้อื่นเป็นลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นสำคัญ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือปัดถนินยอม และองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานองค์กรตามวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์มีความสำคัญ 1) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจตลอดจนทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่าและเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จและความเติบโตขององค์กรเป็นผลผลิตหนึ่งที่พวกเขามีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานขั้นเยี่ยมในองค์กรโดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีเยี่ยม วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรเห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจนและเข้าใจว่าตนเองกำลังก้าวไปทิศทางใด และ 4) การมีวิสัยทัศน์ประจักษ์เฉพาะที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม (วีรุฒิมหาศิริรานนท์, 2554)

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารวม 8 องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 การปฏิบัติตน

ที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการยึดมั่นในขนบธรรมเนียมกติกาของสังคม กับองค์ประกอบย่อยที่ 6.2 ความเป็นผู้มีมีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีความเรียบง่าย และความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อชุมชนโดยรอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ มาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2551) กล่าวว่า ธรรมาธิปไตย การถือธรรมเป็นใหญ่ คือจะทำอะไรก็ยึดหลักการ ความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผลเป็นประมาณพิจารณาอย่างดีที่สุดเต็มขีดแห่งสติปัญญาจะมองเห็นได้ด้วยความเป็นไปโดยชอบธรรม และเพื่อความดีงาม หรืออย่างง่าย ๆ ขั้นต้น คือ การทำด้วยเคารพหลักการ กฎ ระเบียบ กติกาที่เป็นไปเพื่อความถูกต้องซึ่งเป็นการแสดงถึงการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในขนบธรรมเนียมกติกาของสังคมดีงามและประโยชน์สุขที่แท้จริงของปวงชน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาคกัน และการรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นธรรม กับองค์ประกอบย่อยที่ 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการขององค์กรที่ถูกต้องตามลำดับการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและการให้ความสำคัญในการให้บริการทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความกล้าทางจริยธรรมซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่า “ไม่ได้” ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจความรับผิดชอบตามบทบาท โดยสรุปผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาคณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในการะกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (ประชุม โพธิกุล, 2550) ดังนั้นผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกคน โดยมีลักษณะดังที่ Mowbray (2009) กล่าวว่า 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมด และชัดเจนอย่างมีเหตุผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มียอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) มีการตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน และ 6) มีการตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวางแผนเพื่อเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติและการวางแผนในการทำงานอย่างรอบคอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.927 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมียุทธศาสตร์มองการณ์ไกล (จักขุมา) คือ ต้องมีความฉลาดในการวางแผน และฉลาดในการใช้คนด้วยกรรมมองอนาคต มองการณ์ไกล ด้วยการใช้อยู่นานหรือความชำนาญในการใช้ความคิด พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2559) กล่าวว่า การมองเห็นการณ์ไกล (Foresight) ไว้ว่า ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการจึงต้อง 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นการณ์ไกลเป็นผู้แสดงออกถึงลักษณะสร้างสรรค์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) เป็นผู้แสดงความกระตือรือร้น รวมทั้งตัดสินใจตามทว่าดหวังไว้น้อยอย่างกลมกลืนกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของซีฟ และ Sheive and Schoenheit (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วยศึกษาธิการ โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นผู้สั่งสมความนิยมที่ถูกต้อง

ทางการศึกษา 2) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน 3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม 4) มีการวางแผน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

2) ด้านความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า มี 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาโดยเสมอภาคกัน และการรับฟังความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.904 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ อคติ รับฟังความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นธรรมและให้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไม่มีเงื่อนไข เนื่องจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการที่มีความเป็นธรรม เห็นได้จากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการเร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรมปราศจากคอร์รัปชัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกนกอร สมปราชญ์ (2555) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเที่ยงธรรมและความยุติธรรมจะให้ความสำคัญสูงสุดต่อการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3) ด้านการให้บริการผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการขององค์กรที่ถูกต้องตามลำดับการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และการให้ความสำคัญในการให้บริการทั้งในและนอกสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.033 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงการเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมมีการให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการด้วยข้อมูลที่โปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 กล่าวไว้ในหมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5(4) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Northouse (2013) และ Grace (2014) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญคือการบริการผู้อื่น ที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้ที่ต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องสร้างหรือพัฒนาค่านิยมหลัก พัฒนาวิสัยทัศน์และรับฟังความต้องการหรือเสียงสะท้อนของบุคลากรและนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนที่จะกำหนดกรอบในการปฏิบัติในการให้บริการซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกประการหนึ่งในการบริการผู้อื่น

4) ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า มี 11 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของตนเอง ความเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา การรักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในการทำงานและการยอมรับผิดเมื่อตนเอาจมผิดพลาด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.932 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักภาระหน้าที่และทำงานหรือดำเนินงานตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด และรู้ว่าภารกิจที่ต้องกระทำในหน้าที่นั้น ๆ มีอะไรบ้าง หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนที่แตกต่างไปจากวิธีการหรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อยและไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้ในบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของตนเอง ซึ่งความรับผิดชอบเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบหมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบายสิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ

ได้เอง คนที่มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะไม่ยกความผิดให้ผู้อื่นจะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่าเป็นไปได้ จะยอมรับในการกระทำผิดพลาด จะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การควบคุมตนเอง และความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลและน้ำหนักขององค์ประกอบ โดยค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (0.85) การควบคุมตนเอง (0.85) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ (0.80)

5) ด้านการสร้างทีมงานที่มีจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า มี 12 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การใช้หลักการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การมีทางเลือกที่หลากหลายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดี การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้หลักการประนีประนอมในองค์กร และการบริหารความขัดแย้งอย่างมีจริยธรรม มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 0.939 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะสามารถดำเนินไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งแต่ละคนต่างก็ทำทุกวิถีทางเพื่อความสำเร็จของตนเองจากความสัมพันธ์ลักษณะนี้ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นความร่วมมือที่ทุกฝ่ายต่างมีข้อผูกพันที่ต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่จะเป็นความสำเร็จขององค์กร ซึ่งก็คือแนวคิดของการร่วมมือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีวาทศิลป์ในการสื่อสารทางจริยธรรมที่ดีดี ทำดีและพูดดีทำซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของจำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561) ได้สรุปสาระสำคัญของลักษณะนิสัยสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการเป็นผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทรเป็นผู้มีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ให้การเสริมแรงสนับสนุนอย่างหลากหลายรวมทั้งสร้างสรรค์ให้มีความรู้สึกในการร่วมเป็นเจ้าของโดยมีคุณสมบัติเฉพาะ คือ 1) แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในความเอื้ออาทร 2) แสดงออกถึงสร้างสรรค์ทีมงานและประชาคม และ 3) แสดงออกด้วยการเจรจาเพื่อมุ่งลดความขัดแย้งซึ่งลักษณะนิสัยในการเป็นผู้ประสานนั้นมีความสอดคล้องกับการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการเชื่อมประสานบุคคลต่างๆ ในองค์กรให้มีความร่วมมือกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongkamhaeng (2012) กล่าวว่าจริยธรรมด้านการสื่อสารเป็นการที่ผู้นำมีการยอมรับข้อผิดพลาด ไม่มีนิสัยเห็นแก่ตัว มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีตรรกะและมีวาทศิลป์ในการเจรจาความ มีความสุขุม อดทน ถ่อมตน ให้ความเที่ยงธรรมต่อทุกฝ่าย โอบอ้อมอารี มีความจริงใจ เห็นอกเห็นใจ เคารพบุคคลอื่นไม่ตัดสินคนที่หน้าตาและสำนึกในบุญคุณของผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้การประสานติดต่อ การสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า มี 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 1.033 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะความซื่อสัตย์เป็นเครื่องหมายแห่งความจริงเป็นอารมณ์ระดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กล่าวไว้ในหมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมมาตรา 5(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hosmer (1995) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความซื่อสัตย์และยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับภาครัฐ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุดในสถานที่ทำงาน และเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็ง และ กนกพร รัตนะอุดม และอำนาจ ทองโปรง (2565)

ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งตรงกับแนวคิดของรัชฎาภิบาล ประสาท และ สติพร เชาวนชัย (2566) ที่ระบุว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำ

7) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า มี 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพเห็นอกเห็นใจ และไม่หวังผลตอบแทนและการเคารพในความรู้ความสามารถของผู้อื่นให้อิสระในการแสดงศักยภาพในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.064 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพผู้อื่นโดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากตำแหน่งหน้าที่ที่ด้อยกว่าที่สำคัญต้องยอมรับผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของจำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ให้ความเคารพต่อผู้อื่นย่อมสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความต้องการหรือมีความปรารถนาเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความรู้สึที่ปราศจากเงื่อนไข รวมทั้งเคารพในความแตกต่างอันมีคุณค่าของบุคคลอื่นเสมอ การแสดงความเคารพผู้อื่นจึงเป็นการแสดงความเชื่อมั่นใน แนวความคิดความคิดของผู้อื่นซึ่งเป็นการย้ำให้เห็นว่ามีความเคารพในความเป็นมนุษย์ของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุภาพ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี การยอมรับผู้อื่น

8) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า มี 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ในองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดในการบริหารงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การมีความมั่นคงสม่ำเสมอทั้งคำพูดและการกระทำ และการปกป้องชื่อเสียงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.973 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Berghofer and Schwartz (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจประกอบด้วยพฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นคน ที่รักษาสัญญาได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่นสัญญา และความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้มีความจงรักภักดีอย่างแน่นแฟ้นโดยไม่เสนอสิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กล่าวไว้ในหมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของหนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างควมไว้วางใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความซื่อตรง และการรักษาสัญญา ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล และน้ำหนักองค์ประกอบ โดยค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความไว้วางใจ ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์ (0.85) ความจงรักภักดี (0.85) ความซื่อตรง (0.82) และการรักษาสัญญา (0.69)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความเคารพผู้อื่น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

6.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกำหนด
หลักเกณฑ์เพื่อคัดเลือก สรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

6.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรกำหนดให้มีโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการสร้างความไว้วางใจ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร
สถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและอย่างยั่งยืน

6.1.4 ควรนำผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 8 องค์ประกอบ 63 ตัวบ่งชี้
มาใช้ในการกำหนดนโยบายในการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเชิญเกียรติ
ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยที่พัฒนาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่มีระดับต่ำที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาคกัน
การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจเป็นธรรม การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้
บริการขององค์กรที่ถูกต้องตามลำดับการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และการให้ความสำคัญ
ในการให้บริการทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าวว่าสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร รัตนอุดม และอานวย ทองโปร่ง. (2565). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนสังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *สิกขา วารสาร
ศึกษาศาสตร์*, 9(1), 13-24.
- กนกพร สมปราชญ์. (2555). *ภาวะผู้นำ : แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. (2556, 19 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ
130 ง. น.72-74).
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2559). ภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. *วารสารวิชาการสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 22(1), 141-154.
- _____. (2561). *ขอบฟ้าใหม่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ : มิติทางจริยศาสตร์*.
นครราชสีมา: สมบูรณ์การพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิเรล: สถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา สมประสงค์. (2561). *หน่วยที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*, ใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนชั่น. (2565). แฉพฤติกรรม “ผอ.โรงเรียน” ใช้ครูเยี่ยง “ทาส” สั่งให้อาหารสุนัข-ซักเสื้อผ้า. สืบค้นจาก
<https://www.nationtv.tv/news/378864010>
- ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา,
กระทรวงศึกษาธิการ.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก. น.2).
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2553). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. น.20).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร ประสาท และสฤติพร เขาวนชัย. (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์*, 10(1), 100-109.
- วีรภูมิ มาศศิริานนท์. (2554). *ธุรกิจส่วนตัว SMEs คุณทำได้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สงวนพงศ์ ขวนชม. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559*. สืบค้นจาก http://www.petburi.go.th/web/index.php?option=com_content&view=article&id=550:-2559&catid=37:2012-11-08-09-01-22
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาษาอังกฤษ

- Berghofer, D., & Schwartz, G. (2008). Ethical Leadership: Right Relationships and the Emotional Bottom Line the Gold Standard for Success. Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, pp.117-134.
- Grace. (2014). The Four V's of Ethical Leadership. Retrieved from <http://sites.psu.edu/leadership/2014/04/27/the-four-vs-of-ethical-leadership>
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2), pp.379-403.

- Josephson, M. (2009). Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org>
- Mowbray, D. (2009). *Code of Conduct for Ethical Leadership a Discussion Document*. Retrieved from <http://www.derekmowbray.co.uk>
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theoty and Practice*. (6 th ed). California: SAGE Publications.
- _____. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7 th ed). California: SAGE Publications.
- Northouse, P. G., & Lee, M. (2016). *Leadership Case Studies in Education*. California: SAGE Publication.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Sheive, L. T., & Schoenheit, M. B. (1978). Vision and the Work Life of Educational Leaders in Leadership. *Dissertation Abstracts International*, 45, 98-100.
- Starrat, R. (2005). Ethical Leadership. in *the Essential of school Leadership*. edited by David, Brent. London: Paul Chapman Publishing.
- Thongkamhaeng, K. (2012). *Strategies for The Development of Moral Leadership for Private School Administrators* (Doctoral Dissertation Educational Administration) Chulalongkorn University, Bangkok.