

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

A Study of Guidelines for Developing Ethical Leadership of
School Administrators Under the Office of Roi Et Primary Educational
Service Area 3

อนุรักษ์ ภูเต้าสูง^{1*} ปาริชา มารี เคน^{2*} รัชฎาพร งอยภูธร^{3*}

Anurak Phuthaosung^{1*} Paricha Mari ken^{2*} Ratchadaporn Ngoyphuthon^{3*}

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

²รอง ศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*

³ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*

ผู้ประสานงาน: Anurak 218914@gmail.com

¹Master's degree student in Educational Administration, Kalasin University.

²Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education and Innovative Studies, Kalasin University*

³Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education and Innovative Studies, Kalasin University*

Corresponding Author : Anurak 218914@gmail.com

(Received:2026-04-11, Revised:2026-06-15, Accepted: 2026-06-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 4) เพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตัวอย่างการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 114 คนและครูผู้สอน

จำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 342 คน เครื่องมือใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .35 -.83 และความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรง วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Anova)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม ได้แนวทางทั้งหมด 11 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา , ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of ethical leadership of school administrators in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3; 2) to compare the ethical leadership of school administrators in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 classified by status; 3) to compare the ethical leadership of school administrators in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 classified by work experience; and 4) to find guidelines for developing ethical leadership of school administrators in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. This was a mixed-methods research, divided into two phases: Phase 1 involved studying the ethical leadership of school administrators in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The research sample consisted of 114 school administrators

and 228 teachers, totaling 342 participants. The research instrument was a questionnaire with a discrimination index of .35-.83 and a reliability of .95. Statistical methods used included validity testing. The study analyzed discrimination power, reliability, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test to compare the differences in means between 3 or more groups using one-way ANOVA.

Phase 2 focused on developing ethical leadership among school administrators. The target group consisted of 9 individuals, and data was collected using structured interviews. Data was analyzed using content analysis.

The research findings revealed:

1. The overall level of ethical leadership among school administrators was high.
2. A comparison of ethical leadership among school administrators based on different statuses showed statistically significant differences both overall and in individual aspects at the .05 level.
3. A comparison of ethical leadership among school administrators based on different work experiences showed statistically significant differences overall at the .05 level.
4. Guidelines for developing ethical leadership among school administrators in the area of justice were also examined. A total of 11 approaches were identified.

Keywords: Development approaches, Ethical leadership, School administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 ให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทาง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงกำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ว่า“ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อ

รักษจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่ง ที่ถูกต้องชอบธรรม มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและ คุณภาพการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษา จริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้แล้ว จะต้องยึดมั่นใน จรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ปัจจุบันมีภาวะผู้นำหลายแบบที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของภูมิสังคม ซึ่งแต่ละแบบ ล้วน แล้วแต่ มุ่งเน้นเพื่อทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นภาวะผู้นำ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการในยุค สังคมปัจจุบัน และ สถานการณ์และแนวโน้มสังคมโลกเกิดการเลื่อนไหลของ กระแสวัฒนธรรมโลกที่ผสมผสาน กับวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการบริโภค พลวัตความเปลี่ยนแปลงของ วัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพล จากกระแสวัฒนธรรมโลกมีสาเหตุจากโลกาภิวัตน์ เกิดการ ผสมผสานกัน ระหว่างวัฒนธรรมส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิถี ชีวิต ทศนคติความเชื่อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ เรียนรู้ และการบริโภคในรูปแบบต่าง ๆ อาทิการใช้สื่อ ออนไลน์ในการจับจ่ายใช้สอยการทำธุรกรรมต่าง ๆ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผ่าน เครือข่ายสังคมออนไลน์โดยไม่จำเป็นต้องรู้จักตัวตนซึ่ง กัน และกัน การบริโภคสื่อหลายช่องทางในช่วงเวลาเดียวกัน คน ให้คนไทยเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไร้ขีดจำกัด เกิดการสร้าง วัฒนธรรมร่วมสมัย และมีโอกาสสำหรับการสร้างสรรค์ สินค้าและบริการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับประเทศงาน เดียวกัน ก่อให้เกิดวิกฤตทางวัฒนธรรม เนื่องจากขาดการ คัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ ดีงาม จนทำให้คนไทย ละเลยอัตลักษณ์มีพฤติกรรมที่เน้นบริโภคนิยมและค่านิยม ที่ซึ่ง ใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ ไม่ เคารพสิทธิคนอื่น ขาดความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียคุณค่าทางวัฒนธรรมดั้งเดิม และพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์ในสังคมไทย (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564)

ชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่ประเทศชาติ จำเป็นต้องมีผู้นำ (leader) ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective and goal) ของหน่วยงาน หรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่สังคม หรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่หรือ หน่วยงานระดับชาติ ภาวะผู้นำ (leadership) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำ (leader) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ก็จะสามารถ แข่งขันกับผู้อื่นและประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะ จริยธรรมเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานของความประพฤติ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าอะไรควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดี 5 และความถูกต้องในสังคมมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณความดีของสังคมในส่วนรวม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงถูกนำมาใช้ในองค์การเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (อิงสรณัฐ ศรีม่วง, 2565)

การศึกษาเปรียบเสมือนกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและรับรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นับได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันทุกประเทศหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก สิทธิทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่พื้นฐานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ต้องได้รับในประเทศไทยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560 หน้า 4) เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้จากกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติชาติที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็น(เอกชัย ลวดคำ, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 174 คน และครู 2,382 คน รวมทั้งสิ้น 2,556 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) จากรายงานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวมระดับประเทศ จากการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสิ้น 245 เขต พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 98.30 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับคุณภาพ ผ่านดี ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงาน สามารถดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐาน การปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้และหน่วยงานควรมีการพัฒนาและยกระดับให้ดียิ่งขึ้น (รายงานผลการดำเนินงาน สพป.ร้อยเอ็ดเขต 3, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าวเห็นได้ว่า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด และควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาสามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
4. เพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ประชากรและตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 174 คน และครู 2,382 คน รวมทั้งสิ้น 2,556 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 โดยการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ซึ่งเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie และ Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 49) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน รวมทั้งหมด 342 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) จากนั้นนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน

ประชากรและตัวอย่าง

กลุ่มอำเภอ	ประชากร			ตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
กลุ่มอำเภอโพนทอง	16	209	225	16	33	49
กลุ่มอำเภอเมยวดี	18	206	224	18	35	53
กลุ่มอำเภอหนองพอก	14	204	218	14	35	49

กลุ่มอำเภอโพธิ์ชัย	48	660	708	48	92	140
กลุ่มอำเภอเสลภูมิ	18	236	254	18	33	51
รวม	114	2,382	2,496	114	228	342

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย สถานะภาพ และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ใช้ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 38 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความรับผิดชอบ

โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976 อ้างถึงใน บัวขาว พนมชัยสว่าง, 2558) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้บันทึกแบบคำร้องขอออกหนังสือราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในสถานศึกษา (ผ่านระบบ google form) และได้รับกลับคืนจำนวน 342 ฉบับ

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขอเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

2. ผู้วิจัยได้เดินทางไปติดต่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. เมื่อถึงวัน เวลา นัดหมาย ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังสถานที่ที่ได้ทำการนัดหมายกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ โดยมีเอกสารประกอบการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์อย่างละ 1 ฉบับให้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ในขณะนั้น

4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาดำเนินการโดยการนำข้อมูลมาเรียบเรียงตามความถี่ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สมบูรณ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านประเมินและจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความเที่ยงตรง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t-test การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Anova)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 342		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.45	0.63	มาก	3
2. ด้านความไว้วางใจ	4.49	0.60	มาก	2
3. ด้านความเคารพ	4.51	0.59	มากที่สุด	1
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.49	0.60	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.48	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพต่างกัน
ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม				t	p-value
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		สถานศึกษา (n = 114)		(n = 228)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.72	0.35	4.36	0.53	8.098**	.000
2	ด้านความไว้วางใจ	4.70	0.40	4.41	0.52	6.189**	.000
3	ด้านความเคารพ	4.75	0.36	4.43	0.53	7.379**	.000
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.67	0.40	4.42	0.52	5.394**	.000
เฉลี่ยรวม		4.71	0.34	4.40	0.47	7.363**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.245	1.122	4.237*	.015
	ภายในกลุ่ม	248	118.682	.265		
	รวม	342	120.926			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.375	1.188	4.580*	.011
	ภายในกลุ่ม	248	116.153	.259		
	รวม	342	118.529			
3. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.980	1.490	5.757**	.003
	ภายในกลุ่ม	248	115.932	.259		
	รวม	342	118.911			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.166	.583	2.265	.105
	ภายในกลุ่ม	248	115.344	.257		
	รวม	342	116.511			

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.988	.994	4.647**	.010
	ภายในกลุ่ม	248	95.844	.214		
	รวม	342	97.833			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม ได้แนวทางทั้งหมด 11 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ข้อเท็จจริงก่อนตัดสินใจ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ PDCA ช่วยในกระบวนการตัดสินใจควบคู่ไปด้วย 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง 5) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรนำเอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการตัดสินใจ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังเสียงสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นต่าง 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการชี้แจงผู้ที่ได้รับผลกระทบการตัดสินใจ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้อาชญาหรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป 10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมหาวิธีการแก้ไขโดยทันทีทันใด 11) ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขข้อผิดพลาดบางเรื่องนั้นไม่สามารถแก้ไขโดยทันทีทันใด

อภิปรายผล

จากการดำเนินงานวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานภาพที่ต่างกันเกี่ยวกับ

บทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ที่ว่าบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสถานภาพนั้นมีความแตกต่างกัน คือ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสพการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสพการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสพการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับประสพการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้ประสพการณ์ในการพบเจอเรื่องราวที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนย่อมมีภาวะผู้นำที่ต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานภาพ ประสพการณ์ สอดคล้องกับ หงษา วงศ์จำปา, วสันิกา ฉลากบาง, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และถาดทอง ปานศุภวัชร (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อ องค์กร 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนา กระบวนการพัฒนา วิธีพัฒนาและพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือกระบวนการ วิธีการ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมและปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนจำแนกตามประสพการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังเสียงสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นแตกต่าง และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นหรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม ความสมเหตุสมผล ความเที่ยงธรรม และความเป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งความยุติธรรมเที่ยงธรรมเป็นสิ่งที่

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีและพึงปฏิบัติ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการในการหาข้อมูล สอดคล้องกับคณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ และภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่กล่าวว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงกระบวนการที่จะได้มาของความยุติธรรม จะต้องมีการบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง และข้อมูลที่ได้จะต้องเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้อง ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการที่เปิดเผยไม่ลำเอียงก่อนการตัดสินใจและวางตัวเป็นกลางคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดตามมาด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเขต 3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรมสัมมนา สร้างความตระหนัก และให้ความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารโดยตรงในสถานศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัญชพร ปานเพ็ชร. (2565). ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุค 4.0 (ชีวิตวิถีใหม่).วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 15(43): 214-221.
- คณาจตุมิ กังวานเนาวรัตน์(2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ดาวรรณ ธิวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตาม
- ทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรารุณี ชาโคตร. (2555). กระบวนการตัดสินใจ. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/331478l>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(2560) มาตรา 76 เข้าถึงได้จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม (2562) มาตรา 5 เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานวุฒิสภา(2560) เข้าถึงได้จาก <https://www.senate.go.th>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา(พิมพ์ ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สุริยันต์ พิมพ์ลา (2565)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสามชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ค้นคว้า อิสระ.ศศ.ม. ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3(2567)รายงานผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2567, 20.

- หงษา วงศ์จำปา.(2560).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
(ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- เอกชัย ลวดคำ (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี. *Journal of Philosophical Vision*, 28(1), 13
- อิงสรณ ศรีม่วง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- Barnes, P.J. (2009). Leadership Behavior and Climate As They Relate To The Effectiveness
Of Elementary School. *Dissertation Abstracts International*, 45(8), 231-234.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls.
Organizational Dynamics, 36(2), 140-155.