

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

TEACHERS' OPINIONS ON ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL NETWORK GROUP  
47 UNDER SUAN LUANG DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLIS

นันทนา อ่อนพุทธา\* และ อำนวย ทองโปร่ง

Nimnapa Onputta\* and Amnuay Thongprong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Program in Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240, Thailand

\*Corresponding author: Email: Krunim.95@gmail.com

รับบทความ 28 ธันวาคม 2563 แก้ไขบทความ 29 มีนาคม 2564 ตอรับบทความ 26 เมษายน 2564 เผยแพรบทความ มกราคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .615 ถึง .905 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็นผู้ให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบความแตกต่าง 1 คู่ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเครือข่ายที่ 47

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine and compare teachers' opinions on ethical leadership among school administrators in School Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis, classified by education level and work experience. The sample of this research included teachers, obtained through stratified random sampling, from eight selected schools in School Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis. The instrument was a set of 5-rating scale questionnaires with the discriminative power from .615 to .905 and the reliability of .987. The statistics for data collection were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, and Scheffe method.

The results of this research revealed as follows:

1. The teachers' opinions about ethical leadership of school administrators in schools of School Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis were at a high level.

2. The teachers with different education levels had indifferent opinions about ethical leadership for both overall and individual aspects.

3. The teachers with different work experience had indifferent opinions about ethical leadership of school administrators in schools of School Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis for both overall and individual aspects. However, in term of being service providers, there were statistically significant differences at the .05 level. When a pairwise comparison was undertaken with Scheffe's post hoc comparison on each pair, the only significant difference was found. The teachers with over 10 years of work experience expressed higher level of opinions on the ethical leadership of school administrators than those with less than 5 years of work experience.

**Keywords:** Ethical Leadership, School Administrators, School Network Group 47

## บทนำ

ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาและเป็นบุคคลสำคัญที่ขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยให้พัฒนาการศึกษาของไทย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยแสดงพฤติกรรมคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักของคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (ธนิภา กรีธาพล, 2556, หน้า 216) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาไม่มาปฏิบัติงานในเวลาราชการมีการใช้เวลาราชการไปทำธุระข้างนอกสถานศึกษา เพื่อหาเงินงบประมาณจากผู้มีอิทธิพลจากภายนอกมาส่งเสริมการพัฒนาศึกษาเพื่อให้เพียงพอในด้านวัสดุอุปกรณ์ และต้นทุน หรือตัวเงินที่สถานศึกษามีไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานศึกษามีนักเรียนจำนวนน้อยรายได้จากงบประมาณรายหัวที่รัฐบาลจัดสรรให้จึงมีเพียงพอในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันสังคมไทยจะเห็นว่ารัฐบาลปัจจุบันให้ความสำคัญในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างมากที่ถูกเรียกร้องให้ดำรงอยู่ในการดำเนินกิจกรรมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนประเทศไทยยังมีปัญหาทุจริตคอร์รัปชันปัญหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้มาตลอดระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน (สุกัญญา รอดกระกา, 2561, หน้า 575) จากปัญหาผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรมทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสถานศึกษาที่เป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานานและมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ จนยากจะแก้ไขกลายเป็นปัญหาของสังคมไทย สะท้อนให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมถอยลงไปเรื่อย ๆ จากปัญหาดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารของรัฐขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการถูกครอบงำด้วยกิเลสตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง เกรงกลัวต่ออิทธิพลของการเมือง และความเจริญทางด้านวัตถุสื่อเทคโนโลยีเข้ามาเป็นแรงยั่วยุจิตใจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการแยกแยะ ขาดความรับผิดชอบในตำแหน่งในหน้าที่การงานที่ไม่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมทำงานเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันการขาดคุณธรรมจริยธรรมควรให้ความสำคัญในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการของรัฐ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานภาครัฐ หากให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น เริ่มจากการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักธรรมต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการของรัฐหรือผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กและเยาวชนก็จะเลียนแบบ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการแก้ไขป้องกันไปที่ละน้อย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, หน้า 4) เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและ จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในปัจจุบัน พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันในวงการการศึกษามีแพร่หลายให้เห็นตามข่าวต่าง ๆ มากมายไม่เว้นในแต่ละปี จะเห็นว่าการนำเสนอข่าวที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านจริยธรรมของคนในสังคมทุกระดับซึ่งสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองที่พึงประพฤติปฏิบัติ จากปัญหาด้านการทุจริตยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครยังขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไว้วางใจหน้าที่ในทางที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษา

พึงประพฤติดังกล่าวทำให้เกิดความเสียหายเกิดกับสถานศึกษาอย่างมากทำให้เกิดความวุ่นวาย เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร เนื่องจากผู้นำขาดคุณธรรมจริยธรรมยึดนำจิตใจของตนเอง ขาดความยุติธรรมในการบริหารงานทำให้บุคลากรมีความอิจฉาริษยากัน ขาดวิสัยทัศน์ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพในด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารที่ขาดคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมก็จะทำให้องค์กรไม่พัฒนาและก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ไม่มีความสามัคคีปรองดองกันทำให้สถานศึกษาไม่มีความสงบเรียบร้อย ขาดทิศทางในการบริหารงานอย่างเป็นทางการ

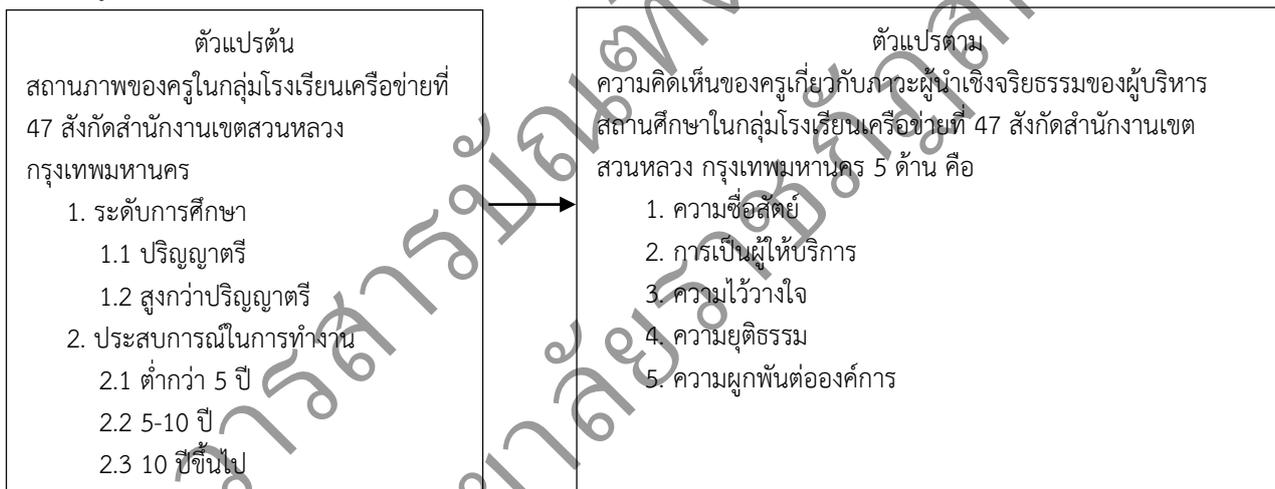
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ผ่านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 274 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 160 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (สมชาย วรจิเกษมสกุล, 2554, หน้า 163) และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากเว็บไซต์บริการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Creative Research Systems ([www.surveysystem.com](http://www.surveysystem.com))

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .615 ถึง .905

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .987

## 3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้รับคืน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

## 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples.

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็นผู้ให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบความแตกต่าง 1 คู่ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

## การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเข้มจากหน่วยงานต้นสังกัดก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความผูกพันขององค์กร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา ค่านิยม ความภาคภูมิใจ การเป็นผู้บริหารที่มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและต่อสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การให้เกียรติกัน นับถือและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อตรง เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้การเป็นผู้ให้บริการที่ดี ทั้งต่อตนเอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน เครือข่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและแสดงถึงความไว้วางใจ มีความยุติธรรมต่อตนเองและต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ บุญเรือง (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กล่าวว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเข้มในก่อนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณครูมีความประพฤติซื่อตรง อดทน อดกลั้น ประพฤติตนน่าเชื่อถืออยู่เสมอ มีระเบียบวินัยในการบริหารตนเอง มีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ต่อตนเองและในวิชาชีพ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องตามศีลธรรมของสถานศึกษาสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ทะกอง (2561) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับมาก ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีองค์ประกอบ คือ การเปิดเผยความจริง การรักษาสัญญาและการเคารพผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา กาญจนพันธ์ (2560) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีระดับความต้องการมาก คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือสภาพหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค และในระบอบราชการ อยู่ในระดับความต้องการต่ำ ได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของเซอร์จิอวานนิ กล่าวว่าการตอบสนองต่อหน้าที่ ภาระงาน สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวถึงขอบเขตของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม เกิดจากความต้องการผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ นำเคารพ เชื่อถือ สร้างความไว้วางใจแก่องค์กร เป็นผู้นำที่ตระหนักต่อวัตถุประสงค์และแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กร และการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมและสามารถจูงใจให้ปฏิบัติตามเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีน้ำใจและไม่เบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตน น่าเชื่อถือรักษาคำพูดความซื่อสัตย์อยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างไม่ลำเอียง มีความรู้ ด้านจิตวิทยา สามารถโน้มน้าวใจในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน มีเหตุผล แนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ร่วมทั้งการบริหารสถานศึกษา การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชน เครือข่าย

คณะกรรมการสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีและดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.83 เนื่องจากการเป็นผู้ให้บริการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรับนโยบายต่าง ๆ จากกระทรวงศึกษาธิการ ให้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนในการพัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้ให้บริการ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตระหนักถึงบทบาทของตนเอง จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และสอดคล้องกับ กนกวรรณ บุญเรือง (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและคุณลักษณะที่เหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคงทางอารมณ์ สื่อสารที่ตรงไปตรงมานำไว้วางใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภาวิตา ธาตุศรีสุทธิ (2542) กล่าวถึง ทฤษฎี Y ไว้ว่า คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มถ้ามีการจูงใจอย่างถูกต้องและคนจะหาวิธีการทำงานและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองในองค์กรมากขึ้นต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกันในกลุ่ม สอดคล้องกับ ณัฐริดา นิพนธ์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ที่ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเหมือนกับ สุรัตน์ ไชยชมภู (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะรอบด้านรวมถึงมีคุณธรรมจริยธรรมสูงเมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นศรัทธา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มตามความสามารถของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาจะต้องยึดถือตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเอาใจใส่ ต่อสถานศึกษาและชุมชน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.4 ด้านความยุติธรรม พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้รับการพัฒนาอย่างเข้มงวดที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยจริงใจไม่ปิดเบื้องข้อเท็จจริง ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างเป็นกลาง มีความยุติธรรม กระทำโดยปราศจากความลำเอียง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมบุคลากรในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ความสามัคคีปรองดองและการยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ หนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยุติธรรมประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญาและความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์นั้นต้องแสดงออกถึงการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผยและไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในอนาคตมีเหตุผลไม่มีอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาตัดสินใจและต้องรู้วิธีแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างทันทีทันใดไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและสอดคล้องกับ ธนิกา กริธาพล (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรายด้านอยู่ในระดับมากคือ ความยุติธรรม ความมีเหตุผล การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้อง

1.5 ด้านความผูกพันองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน สามัคคีปรองดอง เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาเปิดเผยจริงใจ ไม่ปิดเบื้องข้อเท็จจริงมีความยุติธรรมและกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

อย่างเป็นกลาง ตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ให้คำปรึกษากับครูเป็นรายบุคคล ตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมีเหตุผล มอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม แยกย่อยให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติใหม่แก่องค์การ ความสามารถของตนเอง ส่งเสริมงานในองค์การแม้ว่างานไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบและปกป้องชื่อเสียงองค์การอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ดวงฤดี ศิริพันธ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติปฏิบัติต่อองค์การด้วยความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในงานที่ทำไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่ได้รับและไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นและอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2556) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วางตัวที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นได้ขบขันขบขันปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ วางตัวเป็นกลาง มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ทั้งต่อหน้าและลับหลังเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ศรัทธาและยึดมั่นในหลักธรรมคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ขบขันขบขันได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ได้ให้ขวัญและกำลังใจต่อผู้อื่นได้ขบขันขบขันอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับ หงษา วงจุปา (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ ดวงฤดี ศิริพันธ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านเกือบทุกด้าน มีแตกต่างเพียงด้านเดียวคือด้านการเป็นผู้ให้บริการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกคนได้มีโอกาสทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวกันที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันทุกคน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การเรื่องสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านพฤติกรรมทางคุณธรรมสำหรับทุกคนเพื่อประโยชน์ในสถานศึกษา มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพในการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา มีความภูมิใจ ค่านิยมในตนเองและสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้พัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซื่อตรง ตรงต่อเวลา ยึดมั่นรักษาคำมั่นสัญญา มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารอย่างครบถ้วน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะด้านความไว้วางใจ และความยุติธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาเกิดความรัก สามัคคี ทำงานเป็นทีมและเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาในกลุ่มครูด้วยกันแม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากันก็ตาม สอดคล้องกับ ณัฐริดา นิพนธ์ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความเคารพครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องตามบริบทของการจัดการศึกษาของ

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 19 ระบุไว้ว่า “ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี” โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานอุทิศตน เสียสละเวลาให้สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงต้องมีพฤติกรรมดังนี้ มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีการครองตนที่ดีไม่มีนิสัยส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและสิ่งเสพติด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและแต่รายด้านเกือบทุกด้าน มีแตกต่างเพียงด้านเดียว คือ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายค่าตามความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ให้บริการผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงานมองการณ์ไกลมุ่งอนาคตของสถานศึกษา สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชน เครือข่ายผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษาประพฤติตน นำเชิ้อถือรักษาคำพูดมีความซื่อสัตย์อยู่เสมอมีความรู้และชำนาญในการปฏิบัติงานมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่เสมอ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองด้านความรู้คู่คุณธรรมอยู่เสมอ ฝึกฝนตนเอง เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในด้านความยุติธรรมเพราะภาวะผู้นำดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะ ความยุติธรรมเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญมากที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูในสถานศึกษาได้อบรมและสร้างความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ในด้านความไว้วางใจ เพราะความไว้วางใจ น่าเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเต็มที่และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในด้านการให้บริการ ที่สถานศึกษามีหน้าที่จะต้องให้บริการแก่สังคม รวมไปถึงการประสานงานความร่วมมือกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสร้างด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์การของครูมีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ให้มีความรัก ศรัทธาในองค์การเพื่อให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีความสุขและเพิ่มความสามารถของตนเอง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการวิจัยไปศึกษาในเรื่องความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของงานต่อไป

2.2 ควรนำผลการวิจัยไปศึกษา ด้านการเป็นผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของงานนำผลการวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ควรนำผลการวิจัยไปศึกษาด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำกรอบบทกษะทางด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานเขตจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

## เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ บุญเรือง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.

วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(10), 1409-1426.

ณัฐริดา นิพนธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.

วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, 7(5), 158-171.

- ดวงฤดี ศิริพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. ในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 1160-1173). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2556). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. ในโครงการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (หน้า 114-127). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนิภา กวีธำพล. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 13(2), 214-225.
- ภาวิตา ธราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรินญา เดชาวัตธนโชติ. (2563). *แนวทางการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 7(1), 71-89.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร*. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 17-25.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา = LEADERSHIP Theories, Research, and Approaches to Development*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รอดระกา. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018” (หน้า 575-579). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(1), 49-58.
- สุพัตรา สิทธิคงตั้ง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียน คริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเขตจังหวัดเชียงราย-เชียงใหม่*. *วารสารสังคมวิชาการ*, 13(1), 178-193.
- สุรัตน์ ไชยชมพู่. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(2), 1-15.
- สมชาย วรภิเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หงษา วงจำปา. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Creative Research Systems. (1982). *Sample Size Calculator*. Retrieved from <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. October 10<sup>th</sup>, 2020.