

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
Guidelines for Developing Ethical Leadership of School Administrators
Muang Tak School Group Affiliated to the Tak Primary
Education Area Office, District 1

แชล วงษ์หลวง¹ และ นลรวัช ยูทรวงศ์²
วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น^{1,2}

Chaen Wongluang¹ and Nontawat Yuttawong²
Northern College^{1,2}

Corresponding Author, Email: chaen.ros@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองตาก จำนวน 95 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การแจกแจงความถี่ การจัดลำดับ และการวิเคราะห์เชิงอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารควรยึดมั่นในอุดมการณ์และหลักจริยธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน (2) ด้านความ

* ได้รับบทความ: 8 มิถุนายน 2568; แก้ไขบทความ: 22 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 17 พฤศจิกายน 2568

ไว้วางใจ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม (4) ด้านความเคารพ ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถ กล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจ และเป็นที่ยังของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the current state of ethical leadership among school administrators in the Mueang Tak school cluster under the Tak Primary Educational Service Area Offices 1 and 2; and (2) propose guidelines for developing ethical leadership among school administrators in the Mueang Tak school cluster under the Tak Primary Educational Service Area Office 1. A mixed-methods research design was employed. The population consisted of 95 school administrators and teachers in the Mueang Tak school cluster, selected through simple random sampling. The instruments used for data collection were questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed using the mean, standard deviation, and percentage, while qualitative data were analyzed through frequency distribution, ranking, and inductive analysis.

The research findings were as follows:

1. Overall, the level of ethical leadership among school administrators in the Mueang Tak school cluster under the Tak Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considered by dimension, four dimensions were rated at a high level-justice, trust, respect, and responsibility-while integrity was rated at a moderate level.

2. The guidelines for developing ethical leadership among school administrators comprised: (1) Justice-administrators should adhere to ideals and ethical principles as guidelines for administration; (2) Trust-administrators should act as good role models to build confidence among subordinates; (3) Integrity-administrators should manage with transparency and uphold moral principles; (4) Respect-administrators should show respect and listen to colleagues' opinions; and (5) Responsibility-administrators should possess

knowledge and competence, be willing to take responsibility for decisions, and sincerely serve as a reliable support for subordinates.

Keywords: Development Guidelines; Ethical Leadership; School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ การที่สถานศึกษา แต่ละแห่งจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคล สำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรภายใน สถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพา สถานศึกษาให้สามารถบรรลุผลตามเจตนารมณ์ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกล เป็นผู้ที่เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ และทันต่อสถานการณ์ อยู่เสมอนั้น จะเป็นสิ่งการันตีความน่าเชื่อถือและสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะกำหนดแนวทางในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ นับได้ว่าเป็นผู้ที่ความสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงแก่สถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบัน สถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชนมีการแต่งตั้งบุคคลขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทุกสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้นมีความหลากหลาย ส่งผลให้ปัญหา ที่พบเจอจะมีลักษณะที่แตกต่างกันตามไป ประกอบกับจำนวนสถานศึกษาที่มีเพิ่มมากขึ้นนั้นส่งผลให้เกิด การแข่งขันของแต่ละสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยสูงขึ้น ตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงกว่า มาตรฐานกำหนดมาเพียงใด นับเป็นการสร้างข้อได้เปรียบในด้านความนิยมและความต้องการที่จะ เข้ามาศึกษาของนักเรียนมากขึ้นตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาดาก เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองตาก ในนโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ยังคงมีการดำเนิน โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่าง ต่อเนื่อง อาทิ โครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง กฎระเบียบ วินัย จริยธรรม ภาวะผู้นำและการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ในด้านภาวะผู้นำควบคู่กับจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาผลการดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่า ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษามีผลการประเมินการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1, 2567) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารเชิงจริยธรรมยังไม่มีการพัฒนาในเชิงนโยบาย ที่เป็นระบบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา

จากเหตุผลและความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น บุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทาง ในให้กับหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนในกลุ่มจำนวน 10 โรงเรียน รวมครูผู้สอน ทั้งสิ้น 95 คน ในปีการศึกษา 2567

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบ มาตรฐานปรมาณค่า (Rating Scale)

3) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบเนื้อหาและสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้น

2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ทุกข้อ จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มทุ่งวังน้ำแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.950 จากนั้นปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วย Google Forms

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองตาก โดยกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน และประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนจำนวน 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) ทั้งรายด้านและรายข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน
 2. กลุ่มผู้บริหารการศึกษา (ผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 3 คน
 3. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองตาก ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา/ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา จำนวน 3 คน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
 - 3) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้
 1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
 2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความเหมาะสมของคำถาม
 3. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
 - 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้
 1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 2. ประสานงานผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ รวมถึงวัน เวลา สถานที่ และช่องทางการสัมภาษณ์
 3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และช่องทางที่นัดหมาย โดยสัมภาษณ์อย่างละเอียด ครบถ้วน และบันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้อง
 - 5) การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปสาระสำคัญ จากข้อมูลการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการแจกแจงความถี่ (Frequency) ของประเด็นที่ปรากฏ และจัดลำดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก

ข้อที่	รายการ	(μ)	(s)	แปลผล
1	ด้านความยุติธรรม	3.86	0.21	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	3.51	0.22	มาก
3	ด้านความซื่อสัตย์	3.46	0.23	ปานกลาง
4	ด้านความเคารพ	4.15	0.13	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.13	มาก
รวมเฉลี่ย		3.75	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านโดยสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อลำดับ ส่วนด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีอุดมการณ์และจริยธรรมของตนเองเป็นหลักในใจรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางก็จำทำให้มีความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

2.2 แนวทางการพัฒนาด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการบริหารงานในทุกเรื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2.3 แนวทางการพัฒนาด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ กระทรวงศึกษาธิการควรจัดโครงการอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกจิตใจ ความรู้ ก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบาย ตามลำดับ

2.4 แนวทางการพัฒนาด้านความเคารพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รักและเข้าใจในความเป็นตัวตนแต่ละบุคคล เพราะทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ควรทำตนให้เป็นต้นเป็นดอกมะเขือที่มีความอ่อนน้อม และมีคุณค่าของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น ตามลำดับ

2.5 แนวทางการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีความรู้ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และต้องยอมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างจริงจัง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ และเข้าใจในความแตกต่าง และสามารถบริหารได้บนความแตกต่างของบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวินัย และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพากเพียร และบากบั่นไม่ท้อถอย ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในฐานะผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถส่งผลกระทบ ชักจูงหรือชี้้นำให้ครู บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยคุณลักษณะผู้นำที่มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และมีความไว้วางใจเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับจากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถ นำแนวทางมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีอุดมการณ์ และจริยธรรมของตนเองเป็นหลักในใจ ควรวางตัวเป็นกลางก็จะทำให้มีความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย ลวดคำ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ควรวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบ ด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออก ถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการบริหารงานในทุกเรื่อง ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภัทร บุญยศิวาพงศ์ (2567) ศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านความไว้วางใจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ ที่รักษาสัญญา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา

2.3 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีหลัก คุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรจัดโครงการอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ได้ฝึกจิตใจ ความรู้ ก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กล อุบาย สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรุตวรรณ ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรม ที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริงเปิดเผย และโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น

2.4 ด้านความเคารพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับ บัญชา รักและเข้าใจในความเป็นตัวตนแต่ละบุคคล เพราะทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)

ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เพราะทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีความรู้ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และต้องยอมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างจริงจัง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ และเข้าใจในความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สิทธิศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรตามภาระงานที่รับผิดชอบ และ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติตนให้มีความรู้ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และต้องยอมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างจริงจัง การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติ เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในฐานะผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถส่งผลกระทบต่อ ชักจูงหรือชี้นำให้ครู บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยคุณลักษณะผู้นำที่มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และมีความไว้วางใจ เป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับจากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถนำแนวทางมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีอุดมการณ์ และจริยธรรมของตนเองเป็นหลักในใจ ควรวางตัวเป็นกลางก็จะทำให้มีความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย ลวดคำ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ควรวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการบริหารงานในทุกเรื่อง ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้ และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภัทร บุญยศิลาพงศ์ (2567) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านความไว้วางใจ แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รักษาสัญญา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญา

2.3 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรจัดโครงการอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกจิตใจ ความรู้ ก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบาย สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรૂรธรรม ถวิลการ (2561) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริงเปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น

2.4 ด้านความเคารพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รักและเข้าใจในความเป็นตัวตนแต่ละบุคคล เพราะทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เพราะทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้มีความรู้ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และต้องยอมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติอย่างจริงจัง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ และเข้าใจในความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สิทธิศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรตามภาระงานที่รับผิดชอบ และ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติตนให้มีความรู้ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และต้องยอมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความยุติธรรม

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เหตุผล ความโปร่งใส และความเสมอภาคเป็นหลักในการตัดสินใจและการบริหารงาน

1.2 ด้านความซื่อสัตย์

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 ด้านความรับผิดชอบ

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อส่วนรวม โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

1.4 ด้านความไว้วางใจ

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความอ่อนน้อม ให้เกียรติ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านความน่าเคารพ

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี และแสดงออกถึงความเมตตาและความเคารพต่อผู้อื่น อันจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับด้านความยุติธรรม (Fairness) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยและแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านความไว้วางใจ (Trust) ในบริบทการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านความซื่อสัตย์ (Honesty) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับจริยธรรมวิชาชีพและธรรมาภิบาลทางการศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านความเคารพ (Respect) โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรสถานศึกษา

2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ของผู้บริหารสถานศึกษา และผลที่มีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), 1-13. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/150190/110137>.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ศิริพร สิทธิศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 79-88. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/251949/173605>.
- สิริภัทร บุญยศิวาพงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 21(40), 244-255. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/16366>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. <http://www.takesa1.go.th/website/?cat=19>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เอกชัย ลวดคำ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28(1), 13-24. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/article/view/260527>.