

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Ethical Leadership of School Administrator in the Network Group to Promote
the Efficiency of Educational Management Regional Special Education Center
8 Special Education Bureau

หทัยชนก วงศ์วิเศษ

Hathaichanok Wongwisate

สุนทร คล้ายอ่ำ

Sunthon Khlaium

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: hathaichanokwongwisate@gmail.com



Received: 5 April 2024; Revised: 18 December 2024; Accepted: 23 December 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') จาก

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก

ตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความน่าเคารพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research article were 1) to study ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau. 2) Compare the ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau by classifying educational background and work experience. The sample in this research consisted of 248 people. There is an IOC value between 0.67-1.00, the entire confidence value is 0.99. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation, T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe' method of analyzing pairs of means to see if there is a difference. The results of this study were as follows

1) The ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau was at a high level. The five aspects with the highest and lowest mean were respectability, responsibility, trust, integrity and justice.

2) To compare the result of ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau by classifying educational background, justice, integrity, trust, responsibility, and respectability. The result were found that both overview and all aspects. There was no significant difference. Including overview and all aspects which is inconsistent with the hypothesis. The comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference. Including overview and all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords: Ethical leadership, School administrator, The network group to promote the efficiency of educational management.

บทนำ

มาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรมและประพฤติดีชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชนและภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริตและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นและอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลจะถูกเชิดชูเกียรติและเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555 อ้างใน รณชัย ปินใจ, 2564) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจุบันมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการยังขาดการรักษาวินัยและคุณธรรม ไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายแพ้ต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542 อ้างอิงในชลนิภา สะเอียบคง, 2565) อีกทั้งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่ตามมาซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 อ้างอิงในชลนิภา สะเอียบคง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก (วิภาวดี อินดั่ง, 2561) ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความ

ข้อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ จากการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา 3 ประเภท คือ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) โรงเรียนเฉพาะความพิการ 3) โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันมีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม แบ่งเป็น 1) เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 4 เครือข่าย 2) เครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย และ 3) เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย โดยหนึ่งในนั้นคือกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 อันประกอบด้วย 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการนำมาใช้เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความน่าเคารพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 676 คน (รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961 อ้างอิงในธนชัย ปินใจ, 2564) ไว้ 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สถิติที่ใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความยุติธรรม	4.39	0.59	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.46	0.58	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.45	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.56	มาก
5. ด้านความน่าเคารพ	4.48	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.54	มาก

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความไว้วางใจ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมปกป้องและเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา

ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความน่าเคารพ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียงอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี n = 179		ปริญญาโท n = 69		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.37	0.59	4.46	0.58	-1.12	0.27
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.47	0.58	4.44	0.59	0.29	0.77
3. ด้านความไว้วางใจ	4.46	0.57	4.44	0.58	0.22	0.83
4. ด้านความ รับผิดชอบ	4.48	0.55	4.42	0.59	0.73	0.47
5. ด้านความน่าเคารพ	4.50	0.56	4.43	0.65	0.78	0.44
เฉลี่ยรวม	4.45	0.54	4.44	0.57	0.18	0.86

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	F	Sig.
-----------	---------------	---------	---------------	---	------

เชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 81		n = 94		n = 73			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.37	0.62	4.37	0.58	4.45	0.58	0.40	0.67
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.48	0.54	4.43	0.58	4.48	0.62	0.20	0.82
3. ด้านความไว้วางใจ	4.44	0.54	4.45	0.58	4.47	0.61	0.09	0.92
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.57	4.45	0.56	4.46	0.56	0.06	0.94
5. ด้านความน่าเคารพ	4.45	0.57	4.49	0.60	4.50	0.58	0.16	0.85
เฉลี่ยรวม	4.44	0.54	4.44	0.55	4.47	0.56	0.09	0.92

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติดนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้งานจริยธรรมของดวงเดือน พันธุ

นาวัน (2538, อ้างใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเองและพฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น งานวิจัยของคำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของหงสาวงศ์จำปา (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรม อันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ตลอดจนแสดงออกถึงความจริงใจและคำนึงถึงการประสานความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจาและจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้งจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, อ้างใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ พฤติกรรมรับผิดชอบและพฤติกรรมพัฒนา งานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ

ในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทจริงจังและมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น มีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ รวมถึงมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียงและยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความน่าเคารพโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความน่าเคารพ เชื่อถือ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจตามสถานการณ์ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

ตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่นและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบและความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา กฎ ระเบียบของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

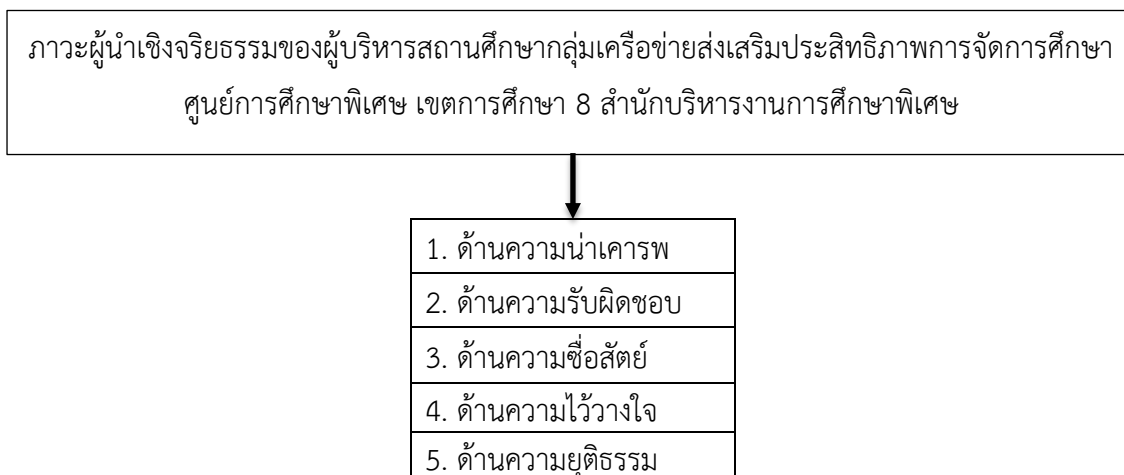
2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา

เป็นด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สรุป

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

3. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ประพฤติตนในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง และควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน

2. ด้านความซื่อสัตย์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ

4. ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ควบคุมการกระทำของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ

5. ด้านความน่าเคารพ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง มีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น และมีความเกรงใจ เห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.moe.go.th/>.

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การบริหารการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลนิภา สะเอียบคง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รณชัย ปินใจ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก <http://special.obec.go.th/HV3/article3.php>

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ข้อมูล ณ 5 ตุลาคม 2565. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php?page=person-center.php

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). คู่มือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2566 จาก <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). เล่มแผนปฏิบัติการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปี 2566. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2566 จาก <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>

หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.