

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Ethical Leadership of School Administrators under
The office of Chiang Rai Primary Educational service area 3

จิตรานุช วรรณวิจิตร

Jittranut Wannawijit

สุนทร คล้ายอ่ำ

Sunthon Khlaium

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: 66205010@up.ac.th



Received: 3 April 2025; Revised: 9 April 2025; Accepted: April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความน่าเคารพ
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Abstract

This research article aims to: 1) study the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3, and 2) compare the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3 based on education level and work experience. The sample group consisted of 331 people, selected using Yamane's formula and stratified random sampling. The data collection tool was a rating scale questionnaire. The analysis of the Item-Objective Congruence (IOC) index ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the full instrument was 0.98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA for comparison.

The research findings are as follows:

1. The ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3, on average, was rated the highest across all aspects. The ranking from highest to lowest average scores is as follows: integrity, trust, responsibility, fairness, and respect.

2. A comparison of the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3 based on education level revealed significant statistical differences at the .05 level. However, when classified by work experience, no significant statistical differences were found at the .05 level.

Keywords: Ethical leadership, school administrators, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ ให้แก่ประเทศ เพื่อการแข่งขันและการยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงให้ความสำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นไปที่การศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้คนเรียนรู้และเติบโต ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและยังรักษาเอกลักษณ์ของประเทศของตนอีกด้วย ในประเทศไทยการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการช่วยให้ผู้คนพัฒนาทักษะและความรู้ที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและประเทศ โลกาวัดันและแรงกดดันอื่น ๆ ทำให้ปัญหานี้เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข คนไทยจะมีความสุขได้ต้องอยู่ในสังคมที่คนซื่อสัตย์ และทำสิ่งที่ถูกต้อง ประเทศไทยสามารถกลายเป็นประเทศที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จได้ โดยการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการให้ความรู้แก่ประชาชน การบริหารเศรษฐกิจ และการปฏิบัติต่อกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยก้าวทันโลกและประสบความสำเร็จในอนาคต สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากผลของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเชื่อมโยงทางด้านจริยธรรมของสังคม ที่มีสาเหตุอัน

เนื่องมาจากการยึดวัตถุนิยมมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การมองแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวจนลืมนึกถึงประโยชน์ของส่วนรวม การศึกษาและพัฒนาความรู้จึงเป็นส่วนสำคัญ และเป็นทางออกที่ดีที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงสามารถยกระดับความคิดของมนุษย์ในสังคมให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ซึ่งกระบวนการศึกษาที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ สถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องมีผู้นำสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ดังนั้นจึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ที่ทุกฝ่ายจะต้องแสวงหาหนทางเพื่อที่จะนำเอาคุณธรรมและจริยธรรมให้คืนกลับมาสู่สังคมปัจจุบันให้มากที่สุด (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical : Leadership) คือ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดมีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองครองธรรม ประเพณีแบบแผนหรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจุบันมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการยังขาดการรักษาวินัยและคุณธรรม ไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคมไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายแพ้ต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) อีกทั้งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่ตามมา ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก(วิภาวดี อินดวง, 2561) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถพัฒนาองค์กรและทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้นำขาดจริยธรรม อาจก่อให้เกิดอิทธิพลทางลบต่อผู้ตามและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และยึดถือความยุติธรรมและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 139 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ก้าวสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงและวัฒนธรรมที่งดงาม เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาลเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ จำเป็นต้องพัฒนาผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวตามสภาพสังคมในปัจจุบัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการ

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2567 ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสังกัด พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำทางจริยธรรม เช่น การร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตเงินอุดหนุนอาหารกลางวัน และพฤติกรรมไม่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาขาดการยอมรับและศรัทธาผู้บริหาร สถานศึกษาจึงไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความศรัทธาและความสามัคคีในองค์กร ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานและสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางและวางแผนเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งต่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความน่าเคารพ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 142 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,791 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,933 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และข้าราชการครู จำนวน 307 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's) จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความซื่อสัตย์วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติ

บรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สถิติที่ใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความน่าเคารพ	4.51	0.54	มากที่สุด	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.55	0.50	มากที่สุด	2
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.53	0.55	มากที่สุด	3
4	ด้านความยุติธรรม	4.52	0.58	มากที่สุด	4
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.58	0.56	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.54	0.52	มากที่สุด	

2. เมื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม (n = 331)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	4.924	2	2.462	8.615*	.000

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านความไว้วางใจ	ภายในกลุ่ม	93.728	328	.286		
	รวม	98.652	330			
	ระหว่างกลุ่ม	2.740	2	1.370	5.519*	.004
3. ด้านความรับผิดชอบ	ภายในกลุ่ม	81.412	328	.248		
	รวม	84.152	330			
	ระหว่างกลุ่ม	2.975	2	1.487	4.946*	.008
4. ด้านความยุติธรรม	ภายในกลุ่ม	98.640	328	.301		
	รวม	101.615	330			
	ระหว่างกลุ่ม	1.647	2	.823	2.449	.088
5. ด้านความซื่อสัตย์	ภายในกลุ่ม	110.256	328	.336		
	รวม	111.903	330			
	ระหว่างกลุ่ม	4.560	2	2.280	7.355*	.001
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	101.681	328	.310		
	รวม	106.241	330			
	ระหว่างกลุ่ม	3.333	2	1.666	6.166*	.002
	ภายในกลุ่ม	88.642	328	.270		
	รวม	91.974	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.36	-	.000*	.940
ปริญญาโท	4.61	-	-	.955
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่ามีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.44	-	.004*	.988
ปริญญาโท	4.63	-	-	.933
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่ามีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.42	-	.008*	.982
ปริญญาโท	4.61	-	-	.955
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.44	-	.001*	.989
ปริญญาโท	4.68	-	-	.900
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ พบว่ามีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม

(n = 331)

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	1.243	2	.621	2.092	.125
	ภายในกลุ่ม	97.409	328	.297		
	รวม	98.652	330			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.977	2	.488	1.926	.147
	ภายในกลุ่ม	83.175	328	.254		
	รวม	84.152	330			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.225	2	2.113	7.115*	.001
	ภายในกลุ่ม	97.390	328	.297		
	รวม	101.615	330			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.861	2	1.430	4.302*	.014
	ภายในกลุ่ม	109.043	328	.332		
	รวม	111.903	330			
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.106	2	.553	1.725	.180
	ภายในกลุ่ม	105.135	328	.321		
	รวม	106.241	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.794	2.880	.058
	ภายในกลุ่ม	90.387	328	.276		
	รวม	91.974	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 – 5 ปี	4.45	-	.965	.008*
6 – 10 ปี	4.42	-	-	.007*
มากกว่า 10 ปี	4.66	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี และ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 – 5 ปี	4.51	-	.289	.389
6 – 10 ปี	4.38	-	-	.015*
มากกว่า 10 ปี	4.61	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 9 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความยุติธรรม พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ ทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจ ใจดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น และปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ อีกทั้งมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้นเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งนับได้ว่าเป็นการยกระดับความคิดในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วมธรรมาภิบาล และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ตรวจสอบได้ มีความสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัย จริยธรรมที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง ให้โอกาส และสามารถสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไกรสร รักสวน (2559) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องออกจากสิ่งที่ไม่ถูกต้องและเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจแก่องค์กร และสร้างแรงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างมีมาตรฐานในด้านคุณธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจ่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่น ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ท้อถอย มีความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ อีกทั้งมีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะ ประกอบไปด้วยการ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ตัดสินใจตามข้อมูลสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ปฏิบัติตนบนความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน อีกทั้งปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และเท่าเทียมกัน ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรณชัย ปินใจ (2564) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความ เป็นธรรม ไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง โดยสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น มีความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยอมรับเมื่อกระทำความผิด ปฏิบัติงานตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย และการคดโกง ตลอดจนรักษา วาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และไม่มีการใช้กลอุบายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความ

ชื่อเสียง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความยุติธรรม ที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความชื่อเสียง ที่ไม่แตกต่างกัน

สรุป

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความชื่อเสียง รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความชื่อเสียง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านความชื่อเสียง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความชื่อเสียง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี และ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 6 – 10 ปี มีความแตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านความยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 6 – 10 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านความน่าเคารพ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ

2) ด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการบริหารงานอย่างเป็นเลิศ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อม เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3) ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อตนเององค์กรและส่วนรวม ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลครูและบุคลากรสม่ำเสมอ

4) ด้านความยุติธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

5) ด้านความซื่อสัตย์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมาโปร่งใสตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2) ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3) ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร รักสวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลนิภา สะเอียบคง. (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 10(3), 54-67.
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2542). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สารชา พิมพ์าคคุณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.