

Ethical Leadership of School Administrators Under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration

Saowanee Jaichuang ^{1*}, Ujsara Prasertsin ², Pattama Roopsuwankun ³ and Nantana Chavasirikultol ⁴

^{1, 2, 3, 4} North Bangkok University, Bangkok.

* Corresponding author. E-mail: saowanee.jaic@northbkk.ac.th

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the level of ethical leadership of school administrators, 2) compare the ethical leadership of school administrators, and 3) investigate guidelines for developing ethical leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok. The sample consisted of teachers from schools under the Sai Mai District Office, Bangkok, in the 2025 academic year. The sample size was determined using Yamane's formula (1973). Stratified random sampling was employed based on school size, followed by simple random sampling using a lottery method. A total of 241 teachers were selected as the sample. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the independent t-test and F-test, along with content analysis.

The research findings are as follows:

1. The overall level of ethical leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, was rated at a high level.
2. The comparison of opinions regarding the ethical leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, revealed no statistically significant differences in terms of gender, work experience, or school size. However, statistically significant differences were found based on educational level ($p < .01$) and age ($p < .05$).
3. The guidelines for developing the ethical leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, consist of five aspects as follows: 1) Trust: promoting honest, transparent, and fair practices, and encouraging staff participation in order to foster cooperation, organizational commitment, and enhance educational quality effectively; 2) Justice: promoting equitable and transparent administration based on rational principles, and providing opportunities for participation to build confidence, morale, and collaboration in educational development; 3) Responsibility: encouraging the organization to perform duties with commitment, accountability, and continuous monitoring and evaluation in order to build trust, cooperation, and improve educational quality; 4) Respect: promoting the organization to serve as a moral role model, treating personnel with politeness, fairness, and respect to build faith, trust, and a supportive working atmosphere for development; and 5) Integrity: promoting adherence to correctness, transparency, accountability, and exemplary conduct to build trust and confidence and to enhance educational quality effectively.

Keywords: Ethical leadership, School administrators.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เสาวนีย์ ใจช่วง ^{1*}, อัจฉรา ประเสริฐสิน ², ปัทมา รูปสุวรรณกุล ³ และ นันทนา ขวศิริกุลชล ⁴

^{1, 2, 3, 4} มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร.

* Corresponding author. E-mail: saowanee.jaic@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความไว้วางใจ: ส่งเสริมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านความยุติธรรม: ส่งเสริมการบริหารงานอย่างเสมอภาค โปร่งใส ยึดหลักเหตุผล เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจ และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านความรับผิดชอบ: ส่งเสริมองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่น กล้ารับผิดชอบ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านความน่าเคารพ: ส่งเสริมองค์กรให้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ เป็นธรรม และให้เกียรติ เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และ 5) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต: ส่งเสริมองค์กรให้ยึดมั่นความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวทั้งด้านการบริหารและวิสัยทัศน์ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การพัฒนามนุษย์จึงมิใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องมุ่งสร้างพลเมืองที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน คำกล่าวของขงจื้อที่ว่า “มนุษย์เป็นผู้สร้างคุณธรรม ไม่ใช่คุณธรรมสร้างมนุษย์” สะท้อนให้เห็นว่าคุณธรรมเกิดจากการกระทำของมนุษย์ มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นการ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนา” เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม อันจะนำไปสู่สังคมคุณภาพในอนาคต (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561–2580)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีจริยธรรม วัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นพันธกิจสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีแนวนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ค่านิยม และความภูมิใจในความเป็นไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) แนวทางดังกล่าวมุ่งสร้างเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน การบูรณาการคุณธรรมเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับถือเป็นภารกิจหลักของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรากฐานทางจิตใจที่มั่นคงให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ การปลูกฝังคุณธรรมยังช่วยพัฒนาประเทศให้เติบโตบนพื้นฐานของความดีงาม โปร่งใส และเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำทางความคิดและทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอน ทำให้เกิดความร่วมมือ ศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กร (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560) ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมส่งผลให้ความเชื่อถือนและความร่วมมือลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวของ การบริหารงานภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ยังได้กำหนดภารกิจการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการกำกับดูแลทุกด้านให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562) ผู้นำทางการศึกษาที่ดีจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีสติปัญญา ความเป็นธรรม และยึดมั่นในหลักธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (หทัยชนก วงศ์วิเศษ, 2567) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในอนาคต

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้นำที่เน้นการนำองค์กรหรือกลุ่มโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ ทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัว การตัดสินใจ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความเคารพ และบรรยากาศที่ส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรหรือสังคม และได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลและการโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการตามแนวทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงอำนาจหน้าที่ แต่เป็นศิลปะแห่งการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในหมู่บุคลากร อีกทั้ง คมกฤษ นพกุล (2567) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถของบุคคลใน การจูงใจ ชื่นนำ และสร้างความร่วมมือให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาในผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่ยึดมั่นในคุณธรรมจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างมีวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม และเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาในสายตาชุมชนและสังคมโดยรวม

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นการบริหารด้วยคุณธรรม มีจริยธรรม ความโปร่งใส และมีส่วนร่วม การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ Hallinger (2018) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพการสอนสูงสุด เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งนี้ อำไพวรรณ บุญเรือง (2565) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคลากรที่มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางการศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในชุมชนอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านการศึกษา การดำเนินงานของสำนักงานเขตอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานเขตสายไหมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหา การทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของประชาชนและประสิทธิภาพของการบริหารงาน ดังนั้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหมจึงได้กำหนดนโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเคร่งครัด นโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม และจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงคุณค่าของความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ สำนักงานเขตได้ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าวแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง (ประกาศสำนักงานเขตสายไหม. 2568)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 605 คน (สำนักงานเขตสายไหม, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 241 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ 4) ความน่าเคารพ 5) ความซื่อสัตย์สุจริต

3. สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ผู้วิจัยนัดหมายเวลาสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล และไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.2 ข้อมูลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

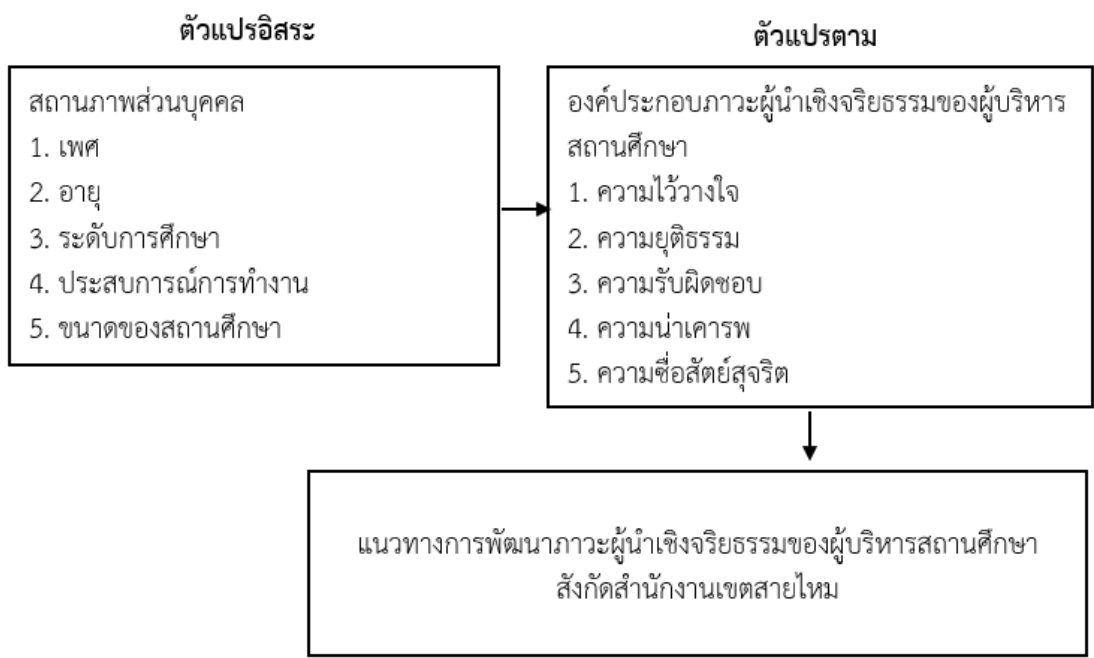
5.4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ independent และจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

5.5 แนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown (2007), Karaköse (2007), Mowbray (2009), Ponnu and Tennakoon (2009), Kanokorn et al. (2013), Dubrin, (2016), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560), ดารุวรรณ ถวิลการ (2561), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), อีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562), คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564), ชุติดา ศิริมาตยาพันธุ์ (2564), รณชัย ปินใจ (2564), ชลนิภา สะเอียบคง (2565), นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565), ศต

พร จงแต่กลาง (2565), เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565), กัญญาภัค ไช้เพชร และคณะ (2565), อนิศรา จันทะกุล (2566), อีรีเนศ อนุภักดิ์ (2566), อาณัติ ปรมาทิกุล และคณะ (2566), หทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567), ประพาพร คิอินธิ และคณะ (2567), ธนญา ราชแพทยาคม และคณะ (2567), ฉันทชนก หนูไชยทอง และคณะ (2568) มาสังเคราะห์และสรุปได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความไว้วางใจ: ส่งเสริมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านความยุติธรรม: ส่งเสริมการบริหารงานอย่างเสมอภาค โปร่งใส ยึดหลักเหตุผล เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจ และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านความรับผิดชอบ: ส่งเสริมองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่น กล้ารับผิดชอบ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านความน่าเคารพ: ส่งเสริมองค์กรให้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ เป็นธรรม และให้เกียรติ เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และ 5) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต: ส่งเสริมองค์กรให้ยึดมั่นความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของชัชวาล แก้วกระจ่าย และ วิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของรณชัย ปินใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของชลนิภา สะเอียบคง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ ความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของธัญรัตน์ จันทรคำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอฮันติคีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอฮันติคีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของนพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของอนิศา จันทะกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของหทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีความเป็นธรรมและเที่ยงธรรมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากครู สอดคล้องแนวคิดของบราวน์ (Brown, 2007) กล่าวว่า ความตรงไปตรงมาและความคงเส้นคงวา (Consistency) ทั้งทางกาย วาจา และใจของผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างการรับรู้ผู้นำเป็น "บุคคลแห่งคุณธรรม" (Moral Person) สอดคล้องแนวคิดของอนิศา จันทะกุล (2566) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึงการให้ ข้อมูล ที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง และสอดคล้องแนวคิดของฉันทชนก หนูไชยทอง และคณะ (2568) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมั่นคงและ สม่าเสมอ โดยยึดมั่นในค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ดำเนินตนด้วยความ ตรงไปตรงมา โปร่งใส และเที่ยงตรง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมและสร้างร่วมมือภายในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจของผู้บริหารอาศัยข้อมูลและเหตุผลที่ถูกต้องรอบคอบ และโปร่งใส ควบคู่กับการแสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงก่อให้เกิดความไว้วางใจและความศรัทธาจากครู สอดคล้องแนวคิดของบราวน์ (Brown, 2007) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและเที่ยงตรง สอดคล้องแนวคิดของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีมีความถูกต้อง มีความเป็นกลางปราศจากความลำเอียงโดย การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญ จะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลย ให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง และสอดคล้องแนวคิดของหทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง มีกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นกลาง มีเหตุผล เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาด ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง และด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจของตนทั้งด้านดีและด้านเสีย มีการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีวินัยควบคู่กับความรับผิดชอบต่อระดับสูง สอดคล้องแนวคิดของบราวน์ (Brown, 2007) กล่าวว่า การเป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการ เป็นแบบอย่าง และจัดการให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นไปตามหลักคุณธรรมที่สูงกว่าข้อกำหนดทางกฎหมายในองค์กร สอดคล้องแนวคิดของรณชัย ปินใจ (2564) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ پاکเพียร และความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และสอดคล้องแนวคิดของอนิสรา จันทะกุล (2566) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามึลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ پاکเพียรและความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความ پاکเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า 1) เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติดา ศิริมาตยาพันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล แก้วกระจาย และ วิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า เพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการ จังหวัดลพบุรี ไม่แตกต่างกัน 2) ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปินใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลนิภา สะเอียบคง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ ความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอสนธิศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 5) ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติดา ศิริมาตยาพันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า 1) ด้านความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารที่ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และรักษาคำพูด จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา การรับฟังความคิดเห็น และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ล้วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2016) กล่าวว่า ความเต็มใจของผู้ตามที่จะเปิดเผยตนเอง (vulnerability) ต่อการกระทำของผู้นำ โดยมีพื้นฐานมาจากความคาดหวังว่าผู้นำจะมีความน่าเชื่อถือและตั้งใจทำสิ่งที่ดีให้กับผู้ตาม โดยไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเสียหาย และสอดคล้องแนวคิดของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาและข้าราชการครูที่เกิดจากความรู้สึกน่าเชื่อถือ 2) ด้านความยุติธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารที่ยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และกฎระเบียบอย่างโปร่งใส รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร อันนำไปสู่การลดความขัดแย้ง เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2016) กล่าวว่า เครื่องมือสำคัญที่ผู้นำใช้ในการสร้าง ความชอบธรรม และความเชื่อมั่น ในการนำองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ตาม และลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน และสอดคล้องแนวคิดของคณาจุมิ กังวานเนาวรัตน์ (2564) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผล ตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องด้วยความเป็นกลาง จัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีความยุติธรรมต่อกระบวนการที่ใช้ในการตัดสิน เพื่อกำหนดผลตอบแทน และใช้เหตุผลเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความเที่ยงธรรม 3) ด้านความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและมีคุณธรรม ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยอมรับผลจากการตัดสินใจของตนเอง กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ

ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การแสดงความรับผิดชอบต่อครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2016) กล่าวว่า การยอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาว่าตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องและต้องรับผิดชอบต่อสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการรักษามาตรฐานทางจริยธรรมและความเชื่อมั่นในทีมงาน และสอดคล้องแนวคิดของคณาณูญี กังวานเนาวรัตน์ (2564:45) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการวินัย ความอดทนพากเพียร ความเอาใจใส่ รู้จักหน้าที่และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บริหารงานตามโครงสร้างการ บริหารงานขององค์การ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงแก้ไข จากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ 4) ด้านความน่าเคารพ เกิดจากการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเป็นธรรม ควบคุมกับการให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากร ผู้บริหารที่มีความน่าเคารพจะได้รับการยอมรับโดยสมัครใจ สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าของสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2016) กล่าวว่า การปฏิบัติของผู้เป็นผู้นำต่อผู้ตามอย่าง มีเกียรติ ยุติธรรม และด้วยความใสใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไว้วางใจกันและส่งเสริมให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องแนวคิดของหทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น 5) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต เป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ ผู้บริหารที่ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด รวมถึงรักษาคำพูดและความสม่ำเสมอระหว่างคำพูดกับ การกระทำ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา อันนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2016) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีความกล้าหาญทางศีลธรรมที่จะประพฤติตนตามหลักการที่ถูกต้องทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดในการธำรงไว้ซึ่งอำนาจในการนำและการสร้างความผูกพันในทีมงาน และสอดคล้องแนวคิดของฉันทชนก หนูไชยทอง และคณะ (2568) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมั่นคงและ สม่ำเสมอ โดยยึดมั่นในค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ดำเนินตนด้วยความ ตรงไปตรงมา โปร่งใส และเที่ยงตรง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความน่าเคารพ และ 5) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น ดังนั้นควรส่งเสริมการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก การเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อสร้างความศรัทธา ความน่าเคารพ และความเชื่อมั่นภายในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้อื่น ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ให้เกียรติบุคลากรในทุกบทบาท และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความเสมอภาคและการยอมรับซึ่งกันและกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์กร ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ โปร่งใส รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2563–2572)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญาภัค ไขเพชร และจุฬารัตน์ ธีระแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 51 – 64.
- คณาจตุ กังวานเนาวรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา นครปฐม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- คมกฤษ นพกุล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัชฌมศึกษา สังกัดศึกษาธิการ จังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 54–67.
- ชลนิภา สะเอียบคง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ชุดิดา ศิริมาตยาพันธ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา).
- ฉันทชนก หนูไชยทอง และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 1(3), 127–137.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(3), 1 – 13.

- ธัญญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 117–132
- ธัญรัตน์ จันทร์คำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอสนันตศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ธีรเนศ อนุภักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ประภาพร คิอนิธิ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ ปีญา*, 3(6), 77–90.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). สำนักพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ศตพร จงแต่งกลาง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- สำนักงานเขตสายไหม. (2568). ข้อมูลจำนวนครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=TsjemoFAvTU>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. ราชกิจจานุเบกษา.
- หทัยชนก วงศ์วิเศษ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- อนิสร จันทะกุล. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- อาณัติ ปรมาศิกุล และ ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*, 23(2), 65 – 78.
- อำไพวรรณ บุญเรือง. (2565). ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. หจก. สุรนารถการพิมพ์.

- เอกราช เอียดแก้ว และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริณัน*, 7(1), 149-163.
- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls*. Organizational Dynamics.
- Dubrin, A. J. (2016). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Houghton Mifflin Company.
- Hallinger, P. (2018). *Bringing context out of the shadows of leadership*. Educational Management Administration & Leadership.
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085–2089.
- Karaköse, T. (2007). *High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey*. Asia Pacific Education Review.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership: A discussion document*. <http://www.derekmowbray.co.uk>
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). *The association between ethical leadership and employee outcomes—The Malaysian case*. <http://ejbo.jyu.fi>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Yukl, G. (1998). *Theory and research on leadership in organizations: Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.