



วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index>



Research Article

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Guidelines for Ethical Leadership Among School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

เอกชัย ลวดคำ¹, วีรภัทร ภัทรกุล²

Ekachai Lwodkom¹, Weeraphat Phattharakul²

ARTICLE INFO

Name of Autor:

1. เอกชัย ลวดคำ

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา

Ekachai Lwodkom

Graduate School, Phra Nakhon Si

Ayutthaya Rajabhat University

Email: ell.ekachai@gmail.com

2. ดร. วีรภัทร ภัทรกุล

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา

Dr. Veerapat Pattarakul

Graduate School, Phra Nakhon Si

Ayutthaya Rajabhat University

Email: p.weeraphat@hotmail.com

คำสำคัญ:

ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม;

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Keywords:

Leadership; Ethical leadership;
Guidelines for ethical leadership

Article history:

Received: 13/06/2022

Revised: 08/09/2022

Accepted: 07/03/2023

Available online: 07/04/2023

How to cite:

Lwodkom, E. & Pattarakul, V. (2023).
Guidelines for Ethical Leadership
Among School Administrators in the
Secondary Educational Service Area
Office Suphanburi. *Journal of
Philosophical Vision* 28 (1), 13-24.

ABSTRACT

This research aims to study ethical leadership and propose guidelines for developing ethical leadership in school administrators. under the jurisdiction of Suphanburi Secondary Educational Service Area Office. The research method was divided into 2 steps: Step 1: Study of ethical leadership. The sample group consisted of 338 teachers under Suphanburi Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined by using Krazy and Morgan's sample table comparison and stratified random sampling. The research tools were questionnaires with a reliability of 0.99. Statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The group of informants is academic scholars. Administrators within the educational service area and secondary school administrators, a total of 9 people by purposive sampling. The research tools were interview forms and data analysis by content analysis method.

The results of the first step of the research revealed the ethical leadership roles of school administrators Overall, it was at a high level (\bar{X} = 3.94). When considering each side, it was found that The aspect with the highest level of practice was caring for others (\bar{X} = 4.00), followed by the aspect of justice (\bar{X} = 3.97) and the aspect with the lowest average level of practice was respect for equality (\bar{X} = 3.87) Step 2 found that the leadership development guidelines for school administrators consisted of 5 aspects, each of 2 issues, totaling 10 issues. By looking at the achievements of the work and taking into account the main goals of the school. And should order the administrators of educational institutions to create a channel to contact the administrators directly, etc.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 338 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.94$ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการใส่ใจผู้อื่น $\bar{X} = 4.00$ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม $\bar{X} = 3.97$ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเคารพความเสมอภาค $\bar{X} = 3.87$ ขั้นตอนที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านละ 2 ประเด็น รวมทั้งสิ้น 10 ประเด็น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก และควรออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง เป็นต้น

1. บทนำ

การศึกษาเปรียบเสมือนกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและรับรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นับได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันทุกประเทศหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก สิทธิทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งพื้นฐานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ต้องได้รับ ในประเทศไทยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560: 4) ส่งผลให้ความจำเป็นต้องจัดตั้งสถานศึกษาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้เพียงพอ โดยกระจายอยู่ตามทุกพื้นที่ในประเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่พึงมี ทั้งนี้การทำงานภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทักษะการสื่อสาร การกระตุ้นชี้แนะและจงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้จากกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็น

เครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารของผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 61) อีกทั้งยังมีปัจจัยเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและบรรยากาศในสถานศึกษา เช่นกัน ดังการวิจัยของ สุรเชษฐ์ โสวเกียรติ ที่กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่จะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อการกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ (สุรเชษฐ์ โสวเกียรติ, 2553: 166-175)

เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเรื่องภาวะผู้นำและการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานควบคู่กันแล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่มีค่านิยมครอบคลุมที่สุด ทั้งนี้ บรรานและคณะได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจ (Brown, Trevino & Harrison, 2005: 117-134) อีกทั้ง

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ในนโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ยังคงมีการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภายในสังกัดอย่างต่อเนื่อง อาทิ โครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบ วินัย จริยธรรม ภาวะผู้นำและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้และนำไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำควบคู่กับจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาผลการดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่า ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9, 2563: 138-139) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ถูกแยกส่วนการบริหารออกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อตอบสนองนโยบายการปรับโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ จากเหตุผลและความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในประเด็นที่ควบบปรับปรุง เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัดให้ดียิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี เป็นการวิจัยรูปแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีการกำหนดวิธีการศึกษารวมถึงขั้นตอนในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี มีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,722 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อกำหนดสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี โดยเกณฑ์การให้คะแนน ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 5 ระดับและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านในการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา จากนั้นพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) และเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.6 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นเลือกประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับ ในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถาม เพื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี มีการดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรีอย่างละจำนวน 3 คน รวม 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีวุฒิกศษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)และสรุปผลจากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

4. ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใส่ใจผู้อื่น และการเคารพความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงดังตารางที่ 1 รวมถึงประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านที่ผู้วิจัยเลือกนำไปสร้างแนวทางการพัฒนา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.96	0.78	มาก
2. ด้านความยุติธรรม	3.97	0.82	มาก
3. ด้านการเคารพความเสมอภาค	3.87	0.77	มาก
4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น	4.00	0.76	มาก
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.92	0.76	มาก
โดยรวม	3.94	0.74	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน

ลำดับประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต			
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ	3.75	1.02	มาก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไร้ประไร ไม่เอนเอียงและอคติ	3.85	0.94	มาก
2. ด้านความยุติธรรม			
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	1.02	ปานกลาง
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	3.78	0.99	มาก
3. ด้านการเคารพความเสมอภาค			
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น	3.32	1.14	ปานกลาง
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวิทยุคติน้อยกว่า	3.47	0.99	ปานกลาง
4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น			
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	3.72	0.97	มาก
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน	3.85	1.04	มาก
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี			
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล	3.44	1.15	ปานกลาง
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.93	มาก

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 9 คน พบว่ามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแยกเป็นรายด้าน ตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ประเด็นในการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านความเสมอภาค	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น	<p><u>ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง</u></p> <p>ไม่ควรยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่โยโส ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช่ใช้อารมณ์กับผู้มีวัยวุฒิน้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี</p>
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิ น้อยกว่า	

	<p>ควรจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความเป็นครู พื้นฐานการทำงาน ภารกิจ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน</p>
2. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล	<p><u>ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง</u></p> <p>ควรสนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของ งบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้</p>
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	<p><u>การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี</u></p> <p>ควรแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำรงตำแหน่งประธานผู้ประสานงานและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่พึงได้จากหน่วยงานต้นสังกัด</p>

ตารางที่ 4 ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (ต่อ)

ประเด็นในการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	<p><u>ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง</u></p> <p>ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริง ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ</p>
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและอคติ	<p><u>การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี</u></p> <p>ควรสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผลงานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด</p>

4. ด้านความยุติธรรม	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	<p><u>ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง</u></p> <p>ควรวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไปใน</p> <p><u>การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี</u></p> <p>ควรประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก</p>
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	
5. ด้านการใส่ใจผู้อื่น	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	<p><u>ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง</u></p> <p>ควรเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้</p> <p>ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจ</p> <p><u>การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี</u></p> <p>ควรออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง</p>
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน	

5. อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีตัวอย่างประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

5.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเคารพความเสมอภาค อาทิ ไม่ควรยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่เอนเอียง ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช่อารมณ์กับผู้มีวัยวุฒิ น้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วาริษา ประเสริฐทรง (2558: 88-95) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ด้าน Soft Skills รายการการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและการเคารพซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน การไม่ยึดถือในตำแหน่งของผู้ว่าการสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน การให้เกียรติบุคคลที่มีวัยวุฒิ น้อยกว่าเป็นการปฏิบัติตามหลัก พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการบริหารบุคคล และหลักกัลยาณมิตร 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเอง

5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี อาทิ ควรสนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของ งบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้ สอดคล้องกับ ลัตตา จุลวงศ์ (2563: 17-30) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่กล่าวว่าบุคลากรในสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเกิดความรักและความไว้วางใจกันในการทำงานและจะนำมาสู่ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้การดำเนินการต่างๆเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะยึดมั่นในการสนับสนุนทุกด้าน สร้างเสริมกำลังใจ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ครูผู้สอน ตลอดจนมีความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐานของบุคคลเปรียบเสมือนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำความรู้จักบุคลากรนั้น ๆ ไปด้วย นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความต้องการที่จะดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการแสดงพฤติกรรม การให้ การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าการรับ เป็นการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างแท้จริง

5.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อาทิ ควร แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริงตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการสอดคล้องกับ วินัย ทองมัน (2563: 367-375) ที่ศึกษาเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารจากคนอื่น ๆ มากขึ้น ทั้งร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมผลประโยชน์และร่วมประเมินผล ของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงจะป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประเมินผลปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการตอบแทนซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคลการดำเนินการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนได้มีส่วนเสีย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็นความคิด ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริง ตัดสินใจ เปรียบเสมือนการถ่วงตุลอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มิให้เอนเอียงหรือใช้อคติส่วนตนตัดสิน

5.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม อาทิ ควร วางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไป สอดคล้องกับ พิมพีใจ โนนธิง (2558: 135-142) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้ยึดระเบียบของราชการและผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสดงตนหรือทำตนเข้าข้างคนใกล้ชิดหรือคนรอบข้างเฉพาะกลุ่มต้องทำตนเป็นกลางโดยถือว่าทุกคนเท่ากันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางตัวเป็นกลางการใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องกำนัทางความรู้สึกของ

บุคลากรในการไม่เลือกปฏิบัติ โดยการวางตัวเป็นกลางนั้นมีรากฐานมาจากหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียมระหว่างบุคคล

5.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใส่ใจผู้อื่น อาทิ เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560: 132-137) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูทำได้โดยการบริหารบุคคลบนพื้นฐานความเข้าใจหลักความเสมอภาค มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปกำหนดขอบข่ายภาระงานหลักและหน้าที่เสริมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาคและผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เป็นการกระทำที่เป็นไปตามหลักการบริหารตามหลักการประชาธิปไตยซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในทุกสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ ใส่ใจในความคิด และการมีตัวตนในสังคมของบุคคลนั้น ๆ

6. สรุป

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเคารพความเสมอภาค ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 3 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 5 ข้อ เช่น ไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่ยโส ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกาลยาณมิตร 7 เข้าร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช้อารมณ์กับผู้ที่มิมีวุฒิน้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และ จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความเป็นครู พื้นฐานการทำงาน ภารกิจ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นต้น

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 4 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 6 ข้อ เช่น สนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของ งบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้ และ ควรแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำรงตำแหน่งประธานผู้ประสานงานและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่พึงได้จากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น

6.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 2 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 3 ข้อ รวม 5 ข้อ เช่น แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

และประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริงตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผลงานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด เป็นต้น

6.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 3 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 3 ข้อ รวม 6 ข้อ เช่นวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอินเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง และ ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก เป็นต้น

6.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม การใส่ใจผู้อื่นประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 7 ข้อ เช่น เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจและออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรบัญญัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเข้าไว้เป็นเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

7.1.2 กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นข้อมูลในการสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

7.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

8. เอกสารอ้างอิง

- ชาญสิทธิ คำเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 7(1), 132-137.
- พิมพ์ใจ โนนธิง. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *ธรรมทรรศน์*, 15(1), 135-142.
- ลัดดา จุลวงศ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(1), 17-30.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(2), 88-95.
- วินัย ทองมัน. (2563). คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา. *บัณฑิตศึกษปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 8(1), 367-375.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2563). *เอกสารหมายเลข 5/2563 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พ.ศ.2563-2565*. สุพรรณบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 4.
- สุรเชษฐ์ ไชวเกียรติรุ่ง. (2553). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 6, 166-175.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97, 117-134.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.