

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Development Guidelines for Ethical Leadership and School Administration of
School Administrators under the Bangkok Secondary Educational
Service Area Office 2

นงนุช เพียรไ้มคาลัย¹, มীনมาส พรานป่า² และ เบญจวรรณ ศรีมารุต ³

Nongnuch Pianmaiklai ¹, Meanmas Pranpa ² and Benjawan Srimarut ³

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร^{1,2,3}

Master of Education, Educational Administration College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University^{1,2,3}

*Corresponding author, email: nongnuch.pianmaiklai@gmail.com

Retrieved 01-02 -2024; Revised 28-02-2024; Accepted 03-04-2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 361 คน จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีแอนด์เมอร์แกน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.987 และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .895^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบและมีความยุติธรรม บริหารงานในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เที่ยงตรง ปฏิบัติตามกฎหมาย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการศึกษา ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of ethical leadership of school administrators, 2) to find out the level of school administration of school administrators, 3) to investigate the relationship between ethical leadership and school administration of school administrators, and 4) to propose guidelines for the development of ethical leadership and school administration of school administrators. This is mixed-methods research. The research samples were 361 teachers, which were obtained from the sample size of Krejcie and Morgan's table, and 6 school administrators. The research tools were 1) a five-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.987, and 2) a structured interview form. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results were: 1) the level of ethical leadership of school administrators was at a high level overall and in each aspect, 2) the level of school administration of school administrators was at a high level overall and in each aspect, 3) the relationship between ethical leadership and school administration of school administrators was positively correlated at a high level ($r = .895^{**}$) with a statistical significance level of .01, and 4) the development guidelines for ethical leadership and school administration of school administrators were as follows: administrators must have morality and ethics, be honest, be aware of their mission and responsibilities, and uphold justice. They should administer the school with transparency and perform their duties with fairness, follow the rules of government teachers, serve as good role models for educational personnel, and promote professional development and quality management within the school. They should also focus on developing education effectively and be aware of the benefits to all sectors.

Keywords: Development guidelines, Ethical leadership, School administration

บทนำ

ในสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีสิ่งหนึ่งที่สวนทาง คือ คุณธรรม จริยธรรม ของบุคคลในสังคม ที่น้อยลง เป็นที่มาของปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะการบริหารองค์การที่มีผู้นำองค์การเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญ ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสในการบริหารองค์การ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การบริหารองค์การจึงดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา, 2561) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความอดทน ยึดมั่นในหลักธรรมและการทำความดี โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม (ณัฐริดา, โสภนา และกุลชลี, 2563) หากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลง แสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกาย

อารมณ์ จิตใจ และส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เป็นผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูย่อมลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 6 สหวิทยาเขต เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจกรรมกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น เรื่องคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญและจำเป็นเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางสภาพสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารองค์การ ให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้คุณภาพการบริหารงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม หรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (นรินทร์ และ มีนมาส, 2564)

ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม กฎเกณฑ์ กติกาที่สังคมยอมรับ เพราะจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือนและศรัทธาเชื่อมั่นในการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (นรา , 2561) ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งมีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ทั้งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน อีกทั้งการบริหารสถานศึกษา เป็นภาระกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกกระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถใช้ได้จริงในการบริหารงานและเป็นคุณลักษณะสำคัญ ที่พึงมีในผู้บริหารทุกระดับโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะในทางวิชาชีพควรมีและแสดงออกอย่างมีจริยธรรม ปัจจุบันกระแสทางความคิด เรื่องคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรญาณ์ และคณะ Yamtub et al. (2561) ตามข้อบังคับคุรุสภา (2556) ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง และการประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่มีทฤษฎีและหลักการใดที่เหมาะสมที่สุดที่สามารถนำมาใช้บริหารได้กับทุกสถานศึกษา แต่หากสถานศึกษานั้น ผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการนำเทคนิควิธี ทฤษฎี และหลักการที่หลากหลายมาบูรณาการ เพื่อปรับใช้กับการบริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานที่ ระยะเวลาและปัจจัยแวดล้อม จึงจะประสบความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพในที่สุด (จุฑาทิพ, สัมภาษณ์, 2565) เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหาร หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษา เป็นผู้นำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยนำเสนอเนื้อหา ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ และ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

1. ความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงตรงเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ อีกทั้งมีความซื่อตรง ชัดเจนต่อการกระทำไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองโดยปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบของสังคมจนนำไปสู่ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ณัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 1) การไม่บิดเบือนข้อมูล จากความเป็นจริง 2) การละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 3) การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาในทางที่ ถูกต้อง 4) การไม่เบียดเบียนให้เกิดความเดือดร้อน 5) การไม่ประพฤติหาประโยชน์ในทางที่เสื่อมเสีย

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการประพฤติตรง ไม่เอินเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์สุจริตใจ ความบริสุทธิ์ใจต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม ตรงต่อเวลา ตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ต่อความรับผิดชอบ ต่อคำมั่นสัญญาและ ตรงต่อกฎระเบียบที่ดีของสถานศึกษา

2. ความยุติธรรม

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเคารพเสมอภาค เท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุผลตลอด จนไม่เอารัฐเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการสนองแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลาง มีกระบวนการ ไม่มีความลำเอียง หรือไม่ยุ่งมุ่นแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่นและเน้น การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงเที่ยง ธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ปราศจากอคติและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเคารพสิทธิของผู้อื่น ความเสมอภาค เป็นผู้มีเหตุผล ไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

3. ความรับผิดชอบ

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำเป็นสิ่งสำคัญ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการทำงาน และพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ จดจ่อ มุ่งมั่นตั้งใจ ละเอียดยรอบคอบในงานที่รับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและสามารถตรวจสอบ ได้ และพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

ธัญญภัทร์ ศิริธรรมาโรจน์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า นำพาให้การปฏิบัติงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ โดยผู้นำมีอิทธิพลต่อผลผลิตของกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก เจตคติและค่านิยมของกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการสร้างเสริม หรือบั่นทอนมนุษยสัมพันธ์และการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและเป็นความคาดหวังของสถานศึกษาและชุมชน การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มีความสามารถในการบริหารงานและการจัดการในสถานศึกษา เพื่อกำหนด พันธกิจนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงานและมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปรียาภาณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา คือ ความร่วมมือกันในกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาทำกิจกรรมหรือดำเนินงานให้การศึกษาหรือฝึกอบรมคนทุกช่วงวัย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และปัจจัยทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ขวัญทอง โกลิรักษ์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการสร้างมาตรฐานและคุณภาพจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

วรรณวิภา วีระพงศ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทผู้บริหารของการบริหารงานงบประมาณ คือ การที่ผู้บริหารทุกระดับ ร่วมกันกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ผู้บริหารทุกระดับ จะต้องควบคุม การปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับแผน ประสานงานให้ทุกคนได้ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

ชิม และซีเกล (Shim & Siegel, 1993) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณที่ดีต้องสื่อถึงจุดมุ่งหมาย ขององค์กร การจัดสรรงบประมาณ การรับฟังข้อมูลย้อนกลับและจูงใจผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการงบประมาณที่ใช้ในองค์กรจะต้องเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินการ การตรวจสอบภายใน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

สาโรจน์ สุขสุเมฆ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า แผนผังโครงสร้างการบริหารงานขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษา วินัย และ 5) งานออกจากราชการ

ภูริวัฒน์ ทองยศ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า แผนผังโครงสร้างการบริหารงานขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล คือ 1) งานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) งานสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) งานส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) งานวินัยและการรักษาวินัย และ 5) งานออกจากราชการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

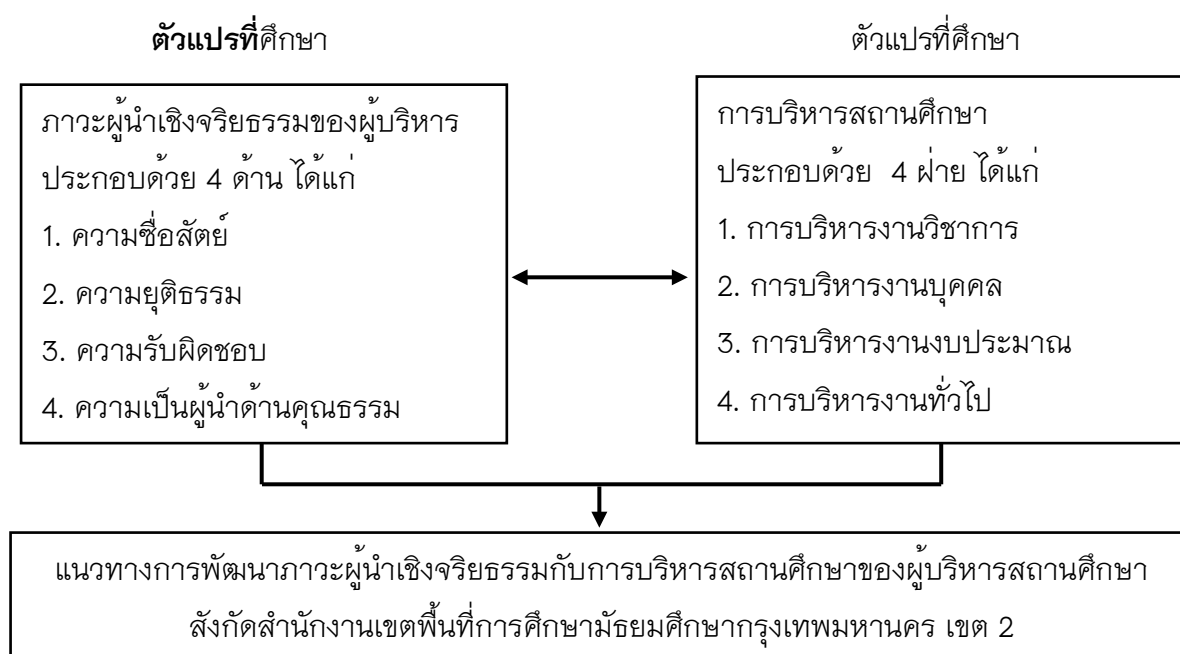
กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขวัญจิรา ตาแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป มี 5 งาน ดังนี้ 1) งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ 2) งานส่งเสริมการจัดการศึกษา 3) งานอาคารสถานที่ 4) งานกิจการนักเรียน 5) งานประชาสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ งานส่งเสริมการจัดการศึกษา งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จาก ไพจิตร จีวสุภา (2556); รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556); ไชยา ภาวะบุตร (2560); เพ็ญศิริ สมเรือน (2560); วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561); อชิรญาณน์ แยมทับ (2561); นภาดล เจริญทรัพย์ นันต์ (2565); โควี (Steven R. Covey, 1992); A. Ahmed (2016); John Ahmed (2016); Moriarty (1992) และการบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัด สพม.กท 2 ประชากร คือ ครู สังกัด สพม.กท 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 5,683 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 52 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัด สพม.กท 2 จำนวน 361 คน ได้มาจากการเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (1970) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละแห่งและผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 : ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 : ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 1 : ใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ระยะที่ 2 : ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ชื่อ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี 2) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 3) จบการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า 4) สถานศึกษาเคยได้รับรางวัลความเป็นเลิศในการบริหารงานระดับเขตหรือประเทศ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.77) 2) ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.76) 3) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.77) และ 4) ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.79).

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.77) 2) ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.78) 3) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.75) และ 4) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (Y)				
	การ บริหารงาน วิชาการ (Y1)	การ บริหารงาน งบประมาณ (Y2)	การ บริหารงาน งานบุคคล (Y3)	การ บริหารงาน ทั่วไป (Y4)	รวม (Y)
1. ความซื่อสัตย์ (X1)	.779**	.772**	.773**	.773**	.825**
2. ความยุติธรรม (X2)	.785**	.764**	.781**	.767**	.825**
3. ความรับผิดชอบ (X3)	.877**	.809**	.803**	.807**	.877**
4. ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม (X4)	.885**	.805**	.814**	.824**	.885**
รวม (X)	.872**	.826**	.832**	.832**	.895**

วัตถุประสงค์ที่ 3. จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .764**-.885** โดยผลรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) เท่ากับ .895** ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรมีความตระหนักถึงการประพฤติและปฏิบัติที่ตรงไปตรงมา ไม่เอินเอียง โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีการติดตามและประเมินผล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำ 2) ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ผู้บริหารควรเน้นและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย 3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรยึดตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณธรรม 8 ประการ 4) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับของผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังกล่าวที่เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ahmed A. (2016) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญา และสร้างแรงจูงใจที่ดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำ ที่แสดงออกผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนผู้นำของโรงเรียนหรือภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = .895^{**}$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่อยู่ในระดับมาก ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ประพฤติปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาและยึดหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางดังนี้ “ผู้บริหารควรมีความตระหนักถึงการประพฤติและปฏิบัติที่ตรงไปตรงมา ควรเน้นและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ควรยึดตามกฎกระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณธรรม 8 ประการ และต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับของผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญ นิ่มนวล (2552) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภาคภูมิใจองค์กรของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การความภาคภูมิใจของผู้รับบริการมีเรื่องความซื่อสัตย์เป็น

สำคัญและยังประกอบด้วยฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซื่อสัตย์สุจริต และการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญในการบริหารสถาน ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความตรงมีความเที่ยงธรรม มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ ในการบริหารงานทุกฝ่ายและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับของผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา อย่างถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียน ครู และบุคลากร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบจะทำให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ 1) ด้านความซื่อสัตย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพราะความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริงใจ 2) ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัตินั้น ผู้บริหารควรเน้นและปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานโดยใช้หลักความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมและต้องรู้ระเบียบในการบริหารงานทุกฝ่าย 3) ด้านความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐาน ดังแห่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบไปด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และ 4) ด้านความยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครู ในมาตราที่ 89 และการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินที่สอดคล้องกับแผนงบประมาณโครงการหรือกิจกรรมของตนสังกัดและบที่ได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารงาน

ทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งวางแผน แก้ไขปัญหา รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการงานอื่นๆ และ 4) ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจถึงความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เกิดการสร้างกระบวนการความร่วมมืออย่างเป็นระบบ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์วางแผน ออกแบบเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาพปัญหาของผู้เรียนหรือชุมชน มีการประชุมวางแผนกำหนดคณะทำงานรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้

๒ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.1.1 ด้านความซื่อสัตย์ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 6 ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เที่ยงตรง เที่ยงธรรม สามารถตรวจสอบได้

1.1.2 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานในการสร้างนโยบายและวิสัยทัศน์ในการจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดพันธกิจ นโยบายที่ดีในการเสริมสร้างคุณธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.1.3 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ จดจ่อ มุ่งมั่นตั้งใจ ละเลยครอบงำในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบในงานที่รับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและต่อส่วนรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.4 ด้านความยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการ กระบวนการในการตัดสินใจที่ปราศจากอคติและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

1.2 การบริหารสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการบริหารบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานด้านการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมโครงการ เพื่อพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความสามารถทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานการรายงานผลการดำเนินการใช้เงิน งบประมาณ และผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.2.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน โดยยึดความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมที่หลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถผ่านกิจกรรมที่ตนเองถนัดและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

1.2.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษา โดยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในกระบวนการนิเทศภายในร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ปฏิบัติได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ ในด้านทักษะและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2553. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ขวัญจิรา ตาแก้ว. (2562). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองสามวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ขวัญทอง โกฏีรักษ์ และปทุมพร เปียถนอม. (2562). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://kukrdb.lib.ku.ac.th/proceedings/kucon/search_detail/result/390886 วันที่สืบค้น 2566, ตุลาคม 23.

ไชยา ภาณุบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกสศ.ร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐริดา นิพนธ์ และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(5), 158-159
- ณัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ. (2564). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในกระบวนการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียนโรงเรียนเมืองศรีเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. การศึกษาค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐพงษ์ หงส์คำ และมีนาสพรานป่า. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐฐากุลญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญญภัทร์ ศิรธันนาโรจน์. (2560). จิตวิทยากับการพัฒนาตน กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- นรา สมประสงค์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. ในประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (หน่วยที่ 14) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นรินทร์ เทพศิริ และมีนาสพรานป่า. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นาดล เจริญทรัพย์นันต์. (2562). ลักษณะของผู้นำที่ดี 14 ประการ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://so02.tcithajio.org/index.php/sahasart/article/view/245529/168731> วันที่สืบค้น 2566, กรกฎาคม 25.
- ปริญธรณ์ ตั้งคุณนันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2). มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พิชญธาดา ปิ่นนาก. (2561). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา. คณะคุรุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เพ็ญศิริ สมเรือน (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพจิตรจิ๋วสุภา. (2556). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- ภูริวัฒน์ ทองยศ. (2562). ทำเนียบเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย.
- รุ่งชัดพร เวระชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยทักษิณ
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณวิภา วีระพงศ์. (2566). บทบาทของผู้บริหารต่อการวางแผนงบประมาณ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://race.nSTRU.ac.th/home_ex/blog/topic/show/6301 วันที่สืบค้น 2566, กันยายน 29
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การค้นคว้าอิสระครุศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลาโรจน์ สุขสูงเมณ. (2562). คู่มือรายงานการประเมินตนเองโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ 116 นครปากเกร็ด 2 นนทบุรี: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ 116 นครปากเกร็ด 2.(46-47).
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชิริญาณันท์ แย้มทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี. ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ศึกษาด้านบริหารการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ahmed, A. (2016). *Ethics as a Major Element of Sustainability in Educational Leadership across Finnish Education*. [Online]. Available: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/1234567-2016061.pdf>.
- Covey, S. R. (1991). *Principle-centered Leadership*. The Bath Press.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). Harper and Row
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory Research, and Practice*. 6th ed. McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Seyfarth. (1999). *The principal: new leadership for new challenges*. Prentice-Hall.
- Shim, I K., & Siegel, J.G. (1993). *Complete Budgeting Workbook and Guide*. Institute of Finance.