บทความวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

มธุชรี เพชรกล้า[1] จรุณี เก้าเอี้ยน[2] พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ[3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, จังหวัดยะลา

[2] รศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, จังหวัดยะลา

[3] ผศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, จังหวัดยะลา

อีเมลผู้แต่งหลัก : Mathucharee2@gmail.com **โทรศัพท์ :** 098 284 9590

วันที่รับ : 29 เมษายน, 2567 ❁ **วันที่รับแก้ไข :** 6 มิถุนายน, 2567 ❁ **วันที่ตอบรับ :** 30 ธันวาคม, 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา 2) เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้ได้ประเด็นการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดเป็นร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อยืนยันความถูกต้องของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .992 และนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเป็นพลเมืองดี และ 6) ความเมตตา

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความยุติธรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกลาง ยึดหลักการบริหารสถานศึกษา ไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และตัดสินใจอย่างรอบคอบ

2) ความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านการตรงต่อเวลา มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ

3) ความเคารพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และมีความสุภาพ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้

4) ความไว้วางใจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ให้ความสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและเหตุผล

5) ความเป็นพลเมืองดี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและต่อสังคม ใช้สิทธิ์ของตนและแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้สิทธิ์ที่ตนมี และปกป้อง เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

6) ความเมตตา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้คำติชมในทางที่ดีและชื่นชมความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อนำไปหาระดับความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

RESEARCH

The Model of Ethical Leadership for School Administrators under the Yala Secondary Educational Service Area Office

Mathucharee Phetkla1 [1] Jarunee Kao-ian[2] Phimpawee Suwanno[3]

[1] Master of Educational Administration Program, Faculty of Education, Yala Rajabhat University, Ch.Yala

[2] Assoc.Prof.Dr., Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Yala Rajabhat University Ch.Yala

[3] Asst.Prof.Dr., Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Yala Rajabhat University, Ch.Yala

Corresponding Author, Email : Mathucharee2@gmail.com **Tel :** 098 284 9590

Received : April 29, 2024 ❁ **Revised :** June 06, 2024 ❁ **Accepted :** December 30, 2024

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the condition and model of ethical leadership for school administrators under the Yala Secondary Educational Service Area Office, and 2) establish the model of ethical leadership for school administrators under the Yala Secondary Educational Service Area Office.

There were two steps for research process: step 1: to study documents and research in relation with ethical leadership to obtain interview topics and qualitative data collection, employing semi-structure interviews with 11 were proceeded. The data was analyzed by using to create a conceptual framework and outline the draft model of ethical leadership. Step 2: to validate accuracy and assess content validity of the draft model, it was submitted to three experts. The index of item objective congruence (IOC) of three experts ranged from 0.67 to 1.00 with a confidence level of .992. The model of ethical leadership was then given to 239 samples. The statistical package was used for data analysis to assess means and standard deviations.

The results revealed that:

1. The condition and model of ethical leadership for school administrators under the Yala Secondary Educational Service Area Office consisted of six characteristics which included 1) fairness, 2) responsibility, 3) respect, 4) trust, 5) citizenship, and 6) compassion.

2. The model of ethical leadership for school administrators under the Yala Secondary Educational Service Area Office consisted of six characteristics as follows:

1) Fairness involved school administrators were neutral, adhered to principles of managing the school without favoring any particular groups, and made well-considered decision.

2) Responsibility included school administrators were role models in punctuality, prioritized the common good over personal interests, and carefully planned work performance.

3) Respect included school administrators respected themselves, teachers, educational staff, community, and society, demonstrated humility, modesty, and politeness, and could work together with individuals of different backgrounds.

4) Trust included school administrators were able to build good interpersonal relationships in the school, prioritized internal work inspections within the school, and utilized reasons and logic in working.

5) Citizenship involved 1) school administrators were responsible for their duties and society, exercised their rights and advised teachers and educational staff to use their own rights, and protected, admired, and maintained national institutions, religion, and the monarchy.

6) Compassion included school administrators were optimistic, facilitated teachers and educational staff, and gave good recommendations and praised for the success of teachers and educational staff. When assessing the suitability level for implementation.

It was found that overall and in specific aspects was at a high level.

Keywords: The Madel, Ethical Leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาที่ยั่งยืน ก็คงจะต้องใช้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา เพราะการศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วประเทศก็จะมีคุณภาพตามไปด้วยทำให้ประชาชนในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ (สราวุธ แช่มช้อย, 2563) การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาตามบริบทของการจัดการศึกษาอันเป็นไปตามแผนการศึกษาของชาติ คือ พัฒนาคน พัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาสังคม ในหลากหลายรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นด้านอาชีวศึกษามากขึ้น การมุ่งเน้นให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับปริญญาตรีเพื่อเน้นการมีงาน ซึ่งส่งผลให้จัดระบบบริหารจัดการกระทรวงศึกษาธิการรูปแบบใหม่ (ประหยัด พิมพา, 2561) สอดคล้องกับที่ (ดารุณี บุญครอง, 2560) กล่าวว่า การศึกษาไทยได้มีการพัฒนาหลายด้านและเป็นศักยภาพด้านการศึกษาของไทยในหลายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาในเรื่องการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกพื้นที่ มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ ทุกประเภท อย่างทั่วถึงกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วย โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม และค่านิยมอันดีในสังคมประชาธิปไตยที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรมและประชาธิปไตย ประกอบด้วย มีคุณธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี น่าเคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม และยึดมั่นในหลักการประชาธิปไตย ซึ่งผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการประสานกิจกรรม และการดำเนินการทุกอย่างให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ เพื่อให้ส่งผลสูงสุดต่อผู้เรียน การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ การเป็นนักบริหารมืออาชีพได้ก็จะสามารถสร้างอำนาจ ชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานของสถานศึกษา (สุภาณี รำทะแยและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2559)

จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่า เนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) ทำให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการมีความล่าช้า เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรขาดความชัดเจน ไม่สามารถดำเนินการ

ตามแผนปฏิบัติการได้ครบทุกโครงการ อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมอบรมโครงการมีน้อยเกินไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา, 2565) และจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน ดังนี้ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ รายตัวชี้วัดบางตัวลดลง และการยกระดับหน่วยงานการบริหารงานธรรมาภิบาลของหน่วยงานภายในสังกัด ยังได้คะแนนการประเมินต่ำ จึงควรสร้างความตระหนัก การรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตให้มากขึ้น (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2565)

จากการศึกษา ผลการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา 12 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา รวมประชากรทั้งสิ้น 442 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา 12 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา จำนวน 239 คน โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ภารกิจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยายตัวแปร โดยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดและร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มายกร่างรูปแบบ และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อยืนยันความถูกต้อง

2.2 จากนั้นผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปใช้ทดลอง (Try - out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .992

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มาตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน ซึ่งได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและตัวแบบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ยึดหลักการบริหารสถานศึกษา ไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติตามความชอบส่วนตน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้รู้สึกอบอุ่น ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต นำหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม สร้างความเท่าเทียม ใช้เหตุผลและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักการบริหาร

แบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่น และไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานจนเกินไป

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นที่ยอมรับเรื่องความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างตรงไป ตรงมา มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความกล้าหาญให้การรับผิดชอบต่อความผิดพลาด เป็นแบบอย่างในด้านการตรงต่อเวลา

ด้านความเคารพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อม ถ่อมตนและมีความสุภาพ ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ ไม่ใช้อำนาจเผด็จการหรือการบังคับข่มขู่หรือวิธีการรุนแรงกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความไว้เนื้อเชื่อใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความไว้วางใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษา เคารพตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม รับฟังความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมช่วยเหลือและให้คำแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือในตนเอง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้น เสมอปลาย มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา รักษาคำพูดและมีความรับผิดชอบ จนเป็นที่ไว้วางใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันและเต็มใจปกป้องครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีบุคลิกภาพที่สามารถสร้างความไว้วางใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย ใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและเหตุผล

ด้านความเป็นพลเมืองดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติที่ปฏิบัติได้ตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและต่อสังคม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและประพฤติ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ปกป้อง เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ใช้สิทธิ์ของตนและแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้สิทธิ์ที่ตนมี เคารพสิทธิ์ตนเองและผู้อื่น และยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

ด้านความเมตตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้คำแนะนำและเข้าใจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเมตตา และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม มองโลกในแง่ดี เป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษา ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ มีความเห็นอก เห็นใจครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างขวัญและ

กำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้คำติชมในทางที่ดีและชื่นชมความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา มอบโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยแสดงเป็นโมเดลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัยทั้ง 2 ขั้นตอน ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเป็นพลเมืองดี และ 6) ความเมตตา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

จากการศึกษาสภาพและตัวแบบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .992 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน ซึ่งได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ 1 – 5 แสดงในรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ยึดหลักการบริหารสถานศึกษา ไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติตามความชอบส่วนตน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้รู้สึกอบอุ่น ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต นำหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม สร้างความเท่าเทียม ใช้เหตุผล และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่น และไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานจนเกินไป สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานเอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นที่ยอมรับเรื่องความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างตรงไป ตรงมา มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความกล้าหาญให้การรับผิดชอบต่อความผิดพลาด เป็นแบบอย่างในด้านการตรงต่อเวลา สอดคล้องกับทับทิม ประมูลจะนัง (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยความตั้งใจที่จะ

ปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการทำงาน ตรวจทานงาน และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผลดี

3. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความเคารพ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อม ถ่อมตนและมีความสุภาพ ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ ไม่ใช้อำนาจเผด็จการหรือการบังคับข่มขู่หรือวิธีการรุนแรงกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความไว้เนื้อเชื่อใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความไว้วางใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษา เคารพตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม รับฟังความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมช่วยเหลือและให้คำแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเคารพ คือ การแสดงพฤติกรรมของผู้นำด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพและมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษา เกียรติยศศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติและคำนึงถึงผู้อื่น

4. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือในตนเอง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้น เสมอปลาย มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา รักษาคำพูดและมีความรับผิดชอบจนเป็นที่ไว้วางใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันและเต็มใจปกป้องครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีบุคลิกภาพที่สามารถสร้างความไว้วางใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย ใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและเหตุผล สอดคล้องกับ โกเล็มเบียวสกี และแมคคอนกี (Golembiewski, R. T., & McConkie, M., 1975) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ เป็นการแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวัง ผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

5. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความเป็นพลเมืองดี จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติที่ปฏิบัติได้ตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและต่อสังคม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและประพฤติ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ปกป้อง เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

ใช้สิทธิ์ของตนและแนะนำครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้สิทธิ์ที่ตนมี เคารพสิทธิ์ตนเองและผู้อื่น และยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ไชยโคตร (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดี คือการที่ประชาชนที่ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ของสังคมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนได้อย่าง เหมาะสม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

6. สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านความเมตตา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้คำแนะนำและเข้าใจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเมตตา และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม มองโลกในแง่ดี เป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษา ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ มีความเห็นอก เห็นใจครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้คำติชมในทางที่ดีและชื่นชมความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา มอบโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และคณะ (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเมตตา คือ ภาวะจิตที่มีเยื่อใยไม่ตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ ปราศจากอาฆาตพยาบาท เครียด โกรธ แค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น ด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุขปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัย

7. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู และคณะ (2565) ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่งดงาม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความยุติธรรม

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ถือเป็นการแสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทาง สังคมที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่เหมาะสม ในการเอาเป็นแบบอย่าง เป็นที่น่าเคารพ และส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรได้ร่วมพันพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม และค่านิยมอันดีในสังคมประชาธิปไตยที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรมและประชาธิปไตยประกอบด้วย มีคุณธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี น่าเคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และยึดมั่นในหลักการประชาธิปไตย สอดคล้องกับ โทมัส เซอจิโอวันนี (Thomas Sergiovanni, 1992) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญของ

โรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่า พฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูกเหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญยิ่งไม่เพียงแค่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขัน และให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าวผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรเพิ่มระดับการปฏิบัติให้มากขึ้น ดังนี้

1) ผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2) ผู้นำแบบแนะนำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ คอยสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณและธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ 6*(3). 76-77.

ดารุณี บุญครอง. (2560). วิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาไทยกับการขับเคลื่อนการศึกษา สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์ 2*(1). 1-25.

ทับทิม ประมูลจะนัง. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองตามการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผลของโคลเบิร์ก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประหยัด พิมพา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 7 (1). 242-249.*

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รัตนาภรณ์ ไชยโคตร. (2560). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์โดยใช้กิจกรรมการสอนแบบแผนผังความคิด เรื่อง พลเมืองดีของประเทศชาติและสังคมโลก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการศึกษาและการสอน (มัธยมศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี 12*(29). 241 – 253.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ศอ.บต.)

สราวุธ แช่มช้อย. (2563). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร 11*(2). 48-61.

สุภาณี รำทะแยและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2559). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 6*(2). 74-81.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* ยะลา: กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา.

Golembiewski, R. T. & McConkie, M. (1975). *The centrality of interpersonal trust in Group processes.* In C. L. Cooper (Ed.). Theories of Group Processes.

Sergiovanni, T. J., & Burlingame, M. (1992). *Educational Governance and Administration.* 3rd ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.