

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEAM COLLABORATION AMONG TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ปณัฏดา เชื้อจีน*, พณกฤษ บุญพบ, นพรัตน์ ชัยเรือง

Panatda Chuajeen*, Phanagrid Boonpob, Nopparat Chairueng

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: keza99991@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมของครู ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ครู จำนวน 277 คน ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งหมด 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน 24 ข้อ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4



Abstract

This research aims to study the current state of ethical leadership of administrators, teamwork among teachers, the impact of ethical leadership on teachers' teamwork, and propose guidelines for developing ethical leadership of administrators that affect teachers' teamwork in educational institutions. The research is a mixed-methods study divided into two phases. In Phase 1, the sample comprises 26 school administrators and 277 teachers from schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 4. Research tools include a 5-point Likert scale questionnaire and focus group recording sheets. Data were collected using the questionnaire, and statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis. In Phase 2, the sample includes 3 education administrators, 3 school administrators, and 3 senior teachers, totaling 9 people, selected purposively. The data collection tool was a focus group discussion sheet, and data were analyzed using content analysis from the focus group discussions. The results showed that administrators' ethical leadership and teachers' teamwork were at the highest level overall. The ethical leadership factors that impact teachers' teamwork include trust, being a giver or a good citizen with moral values, and respecting individuals. Guidelines for developing ethical leadership of administrators that affect teachers' teamwork were proposed in 5 areas with 24 items.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, Teamwork, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

โลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ขับเคลื่อนการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยี เครื่องจักรกล ปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตของมนุษย์ แต่กระนั้นการพัฒนาประเทศให้เทียบเท่ากับนานาประเทศ ผลักดันให้ประเทศเป็นประเทศที่พัฒนาได้นั้นคือ การจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทุกคนในประเทศสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้ ไม่ใช่เพียงการให้ความรู้ในโรงเรียนที่อาศัยตำราแต่ต้องเป็นการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ในห้องเรียนไปใช้ในห้องเรียนจริงในสังคมได้ ตามมาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 10 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเกิดจากความร่วมมือ และองค์ประกอบในหลายภาคส่วน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว โดยจะต้องเริ่มจากการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งต่อคุณภาพไปสู่ผู้เรียน อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

การบริหารการศึกษา เป็นการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อเป้าประสงค์เดียวกัน โดยใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจากการวางแผนของผู้นำ การทำงานของคนในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องมีการดำเนินการในการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นองค์ประกอบหลักในการบริหาร (ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563) และภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมาก คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นธรรมที่อยู่ภายในจิตใจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมอย่างเป็นประจักษ์ ดังที่ บราวเวน และแฮร์ริสัน ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นการแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม การปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน รวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง (Brown, M. et al., 2005) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนอกจากจะส่งผลดีในหลาย ๆ ด้านดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาได้อีกด้วย

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจของคนในทีมหรือในองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมเกิดมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งในปัจจุบันผู้นำส่วนใหญ่อาศัยการบริหารโดยคิดว่าตนเป็นหัวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม อันเป็นความคิดที่นำมาสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานแคในหน้าที่ ลดความรักในอาชีพ รวมไปถึงการบริหารงานของผู้บริหารที่ขาดภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมยังก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ดังจะเห็นได้ว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มักแบ่งกลุ่ม แบ่งก๊ก อันเกิดมาจากการไม่ได้รับความเท่าเทียมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ไร้ความสามัคคีในการทำงานขาดความปรองดองซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงกับความตระหนักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รวมไปถึงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4, 2567)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจในการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทาง



และสร้างคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ครู จำนวน 1,313 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,436 คน ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 277 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 303 คน ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบและเครื่องมือการวิจัย 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม (IOC) 5) ทดลองแบบสอบถาม 6) เก็บข้อมูล 7) วิเคราะห์ข้อมูล (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ร้อยละ) และ 8) สังเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล 2) สร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E-office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3) หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามในระบบของ Google Form และ 4) ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อเรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผ่าน Google Form และ Google Sheet จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และนำไปสรุป อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูปโดยมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล 2) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อตามลำดับ 3) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลเป็นความหมาย 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment) (Pearson, K., 1895) แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ และ 5) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise Method

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งหมด 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) นำชุดขององค์ประกอบ องค์ความรู้และข้อค้นพบ และแบบร่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู มากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตเนื้อหาโดยกำหนดเป็นข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม 2) นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 3) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล และ 4) นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล ในการจัดเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ดังนี้ 1) ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ 2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งแนบแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อแจ้งความประสงค์ในการจัดทำ การสนทนากลุ่ม 3) ติดต่อขอใช้สถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น 4) ดำเนินการสนทนากลุ่มตามที่นัดหมาย และ 5) ถอดเทปบันทึกการสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสรุปผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม



รองลงมา คือ ด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล และด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ และด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับเท่ากัน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความ เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้แนวทาง จำนวน 5 ด้าน 24 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงคุณธรรม จริยธรรมมีความน่าไว้วางใจ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 2) การกระทำสิ่งใดโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก ไม่ยึดประโยชน์ส่วนตน 3) การแสดง ให้เห็นถึงความไว้นับถือเชื่อใจ และเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การคิดหรือทำภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม 2) การรู้จัก หยิบยื่นผลประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) การประพฤติตนเป็นคนดี ปฏิบัติตามจารีตประเพณี ถูกต้อง ตามครรลองคลองธรรมและกฎหมาย 4) การไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและ เรื่องงาน และ 5) การปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเคารพในปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การเคารพผู้อื่นทั้งใน ด้านของการแสดงตัวตน ความคิด และการแสดงออกในด้านต่าง ๆ โดยยึดหลักความเท่าเทียมทางสิทธิและ เสรีภาพ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความรู้และความคิด รวมถึงศักยภาพในการทำงาน 3) การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบน พื้นฐานของเหตุและผล 4) การมีศิลปะในการพูดเมื่อต้องขึ้นชมและตำหนิ โดยไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ ประชุมหรือวงสนทนาเพื่อก่อให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ และ 5) การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เกียติผู้อื่น เคารพใน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการรักษาความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมีความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) การวาง ตนอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีคณะกรรมการตรวจสอบความยุติธรรมภายในโรงเรียน เพื่อให้มีระบบติดตามที่เป็นกลาง 3) การตัดสินใจอย่างชอบธรรมด้วยเหตุและผล 4) การไม่ตัดสินใจโดยคำนึงถึง ประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และ 5) การไม่พิจารณาสิ่งใดเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยใช้เหตุผลส่วนตัว เป็นที่ตั้ง ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน

สถานศึกษา ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความน่าไว้วางใจ รักษาสิ่งและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) การแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติตรงโดยยึดถือความจริง 3) การไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่ปิดบังอำพรางสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา และ 5) การไม่คดโกง หรือพูดปด คำนี้ถึงความถูกต้องเป็นฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ร่องลงมา คือ ด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล และด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมถือเป็นศาสตร์และศิลป์ที่สำคัญในการบริหารอันจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร ใช้หลักการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักศีลธรรม ความถูกต้อง และความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560) และ เกลิน เมืองชู ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เกลิน เมืองชู, 2565)

สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ร่องลงมาคือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับเท่ากัน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานไปตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานนำมาปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง



กับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลักคำ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการท้าววิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (พุทธพงศ์ หลักคำ, 2560) รวมไปถึงงานวิจัยของ เอมอร บุญพิโย ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เอมอร บุญพิโย, 2561) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการงานวิจัยของ ภาณุวัต รักผิ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ภาณุวัต รักผิ้ง, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร ศิริสุข ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และ ด้านความรับผิดชอบ (กนกกร ศิริสุข, 2566) รวมไปถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบ 5 ด้าน 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความน่าไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561) และงานวิจัยของ ขนิษฐนุญา ทองสุข ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์มี 6 องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ (ขนิษฐนุญา ทองสุข, 2560)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน 24 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงคุณธรรม จริยธรรมมีความน่าไว้วางใจ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 2) การกระทำสิ่งใดโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก ไม่ยึดประโยชน์ส่วนตน 3) การแสดงให้เห็นถึง

ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการคิดหรือทำภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำหรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม 2) การรู้จักยับยั้งผลประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) การประพฤติตนเป็นคนดี ปฏิบัติตามจารีตประเพณี ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมและกฎหมาย 4) การไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และ 5) การปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเคารพในปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การเคารพผู้อื่นทั้งในด้านของการแสดงตัวตน ความคิด และการแสดงออกในด้านต่าง ๆ โดยยึดหลักความเท่าเทียมทางสิทธิและเสรีภาพ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความรู้และความคิด รวมถึงศักยภาพในการทำงาน 3) การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของเหตุและผล 4) การมีศิลปะในการพูดเมื่อต้องขึ้นชมและตำหนิ โดยไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ประชุมหรือวงสนทนา เพื่อก่อให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ และ 5) การแสดงพฤติกรรมที่ไม่ให้เกียรติผู้อื่น เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการรักษาความยุติธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมีความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) การวางตนอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีคณะกรรมการตรวจสอบความยุติธรรมภายในโรงเรียน เพื่อให้มีระบบติดตามที่เป็นกลาง 3) การตัดสินใจอย่างชอบธรรมด้วยเหตุและผล 4) การไม่ตัดสินสิ่งใดโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และ 5) การไม่พิจารณาสิ่งใดเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยใช้เหตุผลส่วนตัวเป็นที่ตั้ง

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความน่าไว้วางใจ รักษาสิ่งจะและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) การแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติตรงโดยยึดถือความจริง 3) การไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่ปิดบังอำพรางสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา และ 5) การไม่คดโกง หรือพูดปด คำนึงถึงความถูกต้องเป็นฐานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ และคณะ ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเคารพความเสมอภาค ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่ เอนเอียงและอคติ

ด้านที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมประกอบ



ไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอียงในในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้านที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการใส่ใจผู้อื่น ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสและรับฟังความคิดเห็น จากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน (เอกชัย ลวดคำ และคณะ, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และด้านความเคารพในปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 5 ด้าน 25 ข้อ และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรพัฒนาและอบรมผู้บริหาร โดยจัดหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีแนวทางที่ถูกต้องในการบริหารทีม เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมก่อน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม ฝึกอบรมทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม 2) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม กำหนดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายองค์กร สร้างระบบให้รางวัลและยกย่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เช่น การให้รางวัลทีมที่ทำงานร่วมกันอย่างมีจริยธรรม มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นอย่างโปร่งใส เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมและกล้าแสดงความคิดเห็น 3) ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น การส่งเสริมความไว้วางใจ (Trust) และความยุติธรรมในทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน โดยให้ทีมมีโอกาสตัดสินใจร่วมกันมากขึ้น การสนับสนุน ความโปร่งใสในการทำงาน เช่น การแบ่งปันข้อมูลและการให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรใช้ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการทำางเป็นทีมของครู โดยจัดทำหลักสูตรอบรมสัมมนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาครูจากโรงเรียนหลากหลายประเภท เช่น โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม 2) ควรมีการเปรียบเทียบผลระหว่าง ระดับการศึกษา (อนุปริญญา, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา) เพื่อดูผลความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) ควรศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา การพัฒนาสถานศึกษา จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่จะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ศิริสุข. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 1(2), 47-61.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: ครุสภา.
- เกวลิน เมืองชู. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76-88.
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนคร.
- เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- พุทธพงศ์ หลีกคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภานุวัต รักผึ้ง. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2(2), 38-46.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน สารนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. นครศรีธรรมราช: สพ.นศ.4.
- เอกชัย ลวดคำ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28(1), 13-24.



- เอมอร บุญพิโย. (2561). การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 11(4), 83-94.
- Brown, M. et al. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Pearson, K. (1895). Note on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58(347-352), 240-242.