

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*

Ethical Leadership of School Administrators under Secondary
Educational Service Area Office 24

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์¹ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์²
Sutthiphong Tasarot¹ and Phrakhruvichitpanyaphorn²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi, Et Campus^{1,2}
Email : Sutthiphong.tasarot@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ F-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: May 2, 2021; Revised: June 17, 2021; Accepted: June 21, 2021

ควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น
ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่าง
เป็นระบบ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the Ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24, 2) to compare the ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24, classified by gender, age, level education, and work experience, 3) to study the ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24. The sample used in this research was 317 teachers under the Secondary education service Area 24. The tool used for data collection was a questionnaire with a 5 level estimation scale with content validity of 1.00, and a confidence was 0.93. estimation scale. The statistics used were Standard deviation mean, the hypothesis was tested by t-test and F-test. The data was analyzed by a computer.

The result of the research found that 1. The Ethical leadership of school administrators under the secondary education service Area office 24, overall was at a high level. Ranking from the highest average to the lowest average ethical aspects towards oneself, ethical aspects of job responsibilities, ethical aspects towards colleagues, and ethical aspects of performance. 2. The results of the comparison of ethical leadership of the school administrators under the Secondary education service Area office 24, classified by gender, age, education level, and work experience in overall and each aspect was not different. 3. Recommendations on the ethical leadership of the school administrators under the Secondary education service Area office 24: school administrators should be fair, provide fairness to everyone, took responsibility form oneself and other teachers, should be dignified to their colleagues, there should be team work to achieve unity,

discloser of complete and correct information, decentralized administration and problem solving systematically.

Keywords : Leadership; Ethical Leadership; School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบัน ปัญหาการคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยซึ่งปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ มีการรณรงค์จากองค์กรของรัฐ หรือองค์กรอิสระต่างๆ เห็นพ้องกันว่า การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง สำหรับประเทศไทยนั้นเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาช้านานจนฝังรากลึกและพบเกือบทุกกลุ่มอาชีพในสังคมไทย เกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของคนไทยมาอย่างยาวนานหรือกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยไปแล้ว(จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์, 2556)

จากการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ปี 2557 และปี 2558 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 38 คะแนน ในปี 2559 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 35 คะแนน ในปี 2560 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 37 คะแนน และในปี 2561 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมินลดลงเหลือ 36 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับที่สูงซึ่งสมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีแผนงานและโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ แผนงานที่ 5.9 การสร้างกลไก “ยับยั้ง” และ “สร้างความตระหนักรู้” เพื่อป้องกันการทุจริต ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา ปลูกจิตสำนึก ทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์ อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ 5 ประการ ของการโรงเรียนสุจริต(โชคสุข กรกิตติชัย, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต ตระหนักในความสำคัญของการเตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษาได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มาอย่างต่อเนื่องโดยดำเนิน

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) เพื่อวางรากฐานการปลูกจิตสำนึก ซึ่งเป็นกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต โดยเริ่มพัฒนาจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรงเรียนสุจริตต้นแบบจำนวน 225 โรงเรียน (สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 1 โรงเรียน) และขยายเครือข่ายโรงเรียนสุจริตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จนครบทุกโรงเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

นอกจากนี้การดำเนินโครงการยังขยายผลให้ครอบคลุมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กิจกรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานตามภารกิจอย่างโปร่งใส อีกทั้งยังมีการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การศึกษา (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT: ITA) มาขยายผลเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสร้างกลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและเท่าทันต่อสถานการณ์ทุจริต สอดคล้องแนวทางของปฏิญญาโรงเรียนสุจริต ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติฯ ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ยึดกรอบยุทธศาสตร์หลักที่ใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2563)

ขณะที่บทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดียัง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่นเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และมีองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ (สุบัน มุขธระโกษา, 2561) และจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ซึ่งกลยุทธ์และเทคนิค

การบริหารระดับสูง โดยนาแนวคิดการศึกษา 4.0 ไปใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ ต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อเป็นการศึกษาสู่ออนาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างแท้จริง (สุกัญญา รอดระกา, 2561) ปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำโดยพบว่าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก ซึ่งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายที่จะตามมาอย่างมากมาอย่างที่เราอาจจะคาดไม่ถึง ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือแรงจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติภรณ์ จงวิศาล, 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ผ่านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยจะได้ข้อมูลให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2 หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้าน

การใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านจริยธรรมต่อตนเอง	3.80	0.68	1	มาก
2. ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.78	3	มาก
3. ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน	3.65	0.97	4	มาก
4. ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน	3.76	0.77	2	มาก
รวม	3.72	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.68) ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.77) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78) และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.97) ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1. ด้านจริยธรรมต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตัวเอง ผู้นำมีความเป็นแบบอย่างที่ดี และมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการดำเนินชีวิต ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียร มีวินัย มีความอดทน ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

2. ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน พุดจูงใจผู้ร่วมงานที่ดี ใช้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ผู้นำมีการสื่อสารอย่างชัดเจน การพัฒนาทีมงานที่ดี ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้นำมีการวางแผน การควบคุมอารมณ์ ความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้นำมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีระบบควบคุมและกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน มีความโปร่งใสในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ผู้นำมีการตัดสินใจสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบในผลงานและสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว ผู้นำมีการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิสัยทัศน์ ผู้นำมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและถูกต้อง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคคลอื่น ผู้นำมีการสร้างความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎเกณฑ์และระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

4. ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำมีส่วนช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผู้นำมีส่วนผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบและรู้จักเคารพสิทธิผู้อื่น ผู้นำมีการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ในการงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมีการสร้าง

ค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเอกภาพและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ รู้เท่าทันต่อการแก้ไขปัญหา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ซื่อสัตย์ ควบคุมตนเองได้ มีสติรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดี รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติลาเอียง ไม่แสวงหาประโยชน์ ใช้ดุลยพินิจและพฤติกรรมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานพบว่า ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบต่อเป้าหมายของงานเพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา ลดการบริหารแบบควบคุมสั่งการจากบนลงล่าง สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อตกลงและทำความเข้าใจในการพิจารณาผลงานให้เกิดความยุติธรรมด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรเปิดรับสิ่งใหม่ๆ แบบไม่จำกัด ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ ถ้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้ทันยุคทันสมัย เน้นการสร้างความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืนค้นหาแนวทางที่ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมุ่งเน้นการสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ถ้าที่จะลองผิดลองถูก เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีของโลกปัจจุบันด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบต่องานพบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้มากขึ้นพร้อมทั้งจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรให้เกิดความชำนาญ ให้สามารถทำงานทดแทนกัน ปรับปรุงคุณภาพขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร และนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นไปใช้บริหารงานต่อไปได้ติดตามงานเป็นระยะและต่อเนื่องเพื่อลดความผิดพลาดของงาน

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีประเด็นที่น่าสนใจผู้วิจัยจึงได้นำมาอภิปรายผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต

มีคุณธรรมต่อการรับผิดชอบงานรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และที่สำคัญที่สุดคือการมีกฎหมายที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพจึงส่งผลให้ระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคมผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้ง การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตนเองมีความเป็นแบบอย่างที่ดี และมีบุคลิกภาพที่ดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการดำเนินชีวิตมีความขยันหมั่นเพียร มีวินัย มีความอดทนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ โอบอ้อม (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

6.1.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน พุดจูงใจผู้ร่วมงานที่ดี ใช้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน มีการสื่อสารอย่างชัดเจน การพัฒนาทีมงานที่ดี ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานมีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีระบบควบคุมและกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน มีความโปร่งใสในการทำงานสามารถตรวจสอบได้การตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อผลงานและสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิสัยทัศน์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและถูกต้อง กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคคลอื่นการสร้าง

ความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและ
คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เสรีตานนท์(2559) ได้ศึกษาจริยธรรมใน
ตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง พบว่า จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปาง
ทั้ง 6 โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง

6.1.4 ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีส่วนช่วยให้
การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้บังคับบัญชา
ปฏิบัติงานตามระเบียบและรู้จักเคารพสิทธิผู้อื่น และการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของผู้ร่วมงาน
ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ
องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
(2561) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อเวลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหาร หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษาโครงการ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบ กลไก
การเสริมสร้างวินัยนักเรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อเวลา
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่ารูปแบบฯ มีคุณภาพด้านความถูกต้องและความ
เหมาะสมมากที่สุด

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การ
ทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครู ไม่ส่งผลต่อปฏิบัติงาน
ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ชร (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผลจากการศึกษาโดยรวมพบว่าด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพึงยึดถือทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ

ในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7.1.2 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากร

7.1.3 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรพัฒนาคุณลักษณะด้านอารมณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการบริหารมีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้มีการส่งเสริมการยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น

7.1.4 ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็นผู้นำมีการสร้างความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรควรมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ร่วมกัน

7.1.5 ด้านต่อความรับผิดชอบต่องาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ดังนั้น ควรส่งเสริมการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีเหตุผลของคนในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้สอน

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจริยธรรมต่อการรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีการเคารพสิทธิและการตัดสินใจของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของสถานศึกษาต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). **แนวโน้มคอร์รัปชันในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- โชคสุข กรกิตติชัย. (2561). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ชร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระ โอบอ้อม. (2563). **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 14(1). 193-204.
- ศิริพร เสรีदानนท์. (2559). **จริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง**. *วารสารวิชาการ*. 22(2). 103-112.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2563). **แผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. กางฟลีนด์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การวิจัยและพัฒนารูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุบัน มุขระโกษา. (2561). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0**. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 4(2). 453 – 461.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.