

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7

วันที่รับบทความ	03/07/2560
วันแก้ไขบทความ	22/09/2560
วันที่ตอบรับบทความ	22/11/2560

ธนิกา กริธาพล¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และครู กลุ่มละ 369 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 16 คน โดยมีผลการวิจัยดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และครู มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างและองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา และส่วนที่ 3 ภารกิจ 10 ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการพัฒนา มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
e-mail : kreethapon102@gmail.com



A Model of Ethical Leadership Development of School Administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Areas 1-7

Received	03/07/2560
Revised	22/09/2560
Accepted	22/11/2562

Thanika Kreethapon¹

Abstract

The objectives of the study were 1) to study the ethical leadership of school administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Areas 1-7, 2) to develop a model of ethical leadership of school administrators and 3) to assess the developed model of ethical leadership of school administrators. The sample for carrying out the study consisted of 369 school administrators, 369 deputy directors or heads of academic group, and 369 teachers. The sampling process used was the multi stage random sampling. A group of 16 school administrators was assigned to assess the model. The research findings were 1) the ethical leadership of school administrators, based on their opinions, showed that overall the school administrators had the highest and the ethical leadership of school administrators based on the deputy directors or heads of academic group and teachers were at the high level. 2) The model of ethical leadership of school administrators was developed with 3 underlying components consisting of (1) Developmental preparation; (2) Developmental process; and (3) the 10 missions of school administrators, and 3) the developed model of ethical leadership of school administrators was assessed by the highly qualified academics. The assessment results showed that the developed model had the propriety at the highest level. After the implementation of the developed model by the school administrators, they assessed that the developed model had the propriety, the feasibility, and the utility at the highest level.

Keywords: model of development, ethical leadership, school administrators

¹ Doctoral student, Leadership in Educational Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
e-mail : kreethapon102@gmail.com



วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ในสถานศึกษาเดียวกัน ปี 2559 มีจำนวน 1,321 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 จำนวนกลุ่มละ 369 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage random sampling)

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) จำนวน 3 ข้อ และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 58 รายการ

1.3.2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้รายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรม จำนวน 58 รายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งนำไปสร้างข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากระดับมากที่สุด (5) ถึงระดับน้อยที่สุด (1)

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 – 1.0 แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 96) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.965 สำหรับรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการ เท่ากับ 0.995 และสำหรับครู ได้เท่ากับ 0.956

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง โดย ประสานและติดต่อกับ ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาพร้อมส่งแบบสอบถาม และนัดวันรับแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเดินทางไปปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้ครบ จำนวน 1,107 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7

2.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วยนักวิชาการในมหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับผู้อื่น และเกี่ยวกับองค์กร

2.1.2 หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 16 คน ศูนย์คุณภาพมาตรฐานการศึกษาปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ โรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ราชทาน หรือ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ในจังหวัดนครราชสีมา และเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระหว่างปี 2555 – 2559 เป็นผู้พิจารณาเรียงลำดับรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในขณะปฏิบัติภารกิจประจำ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกลุ่มรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7

2.2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง เกี่ยวกับภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ

2.2.3 แบบสำรวจคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญในขณะปฏิบัติหน้าที่

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการไปเก็บจากผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกลุ่มรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7

2.3.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยนัดหมายสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ณ สถานศึกษา

2.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง ณ สถานศึกษา โดยใช้แบบสำรวจคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญในขณะปฏิบัติหน้าที่

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณ ค่าความถี่ เพื่อเสนอเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7

3.1 ผู้ประเมิน ได้แก่

3.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยนักวิชาการในมหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปี 2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7

3.2.2 แบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7

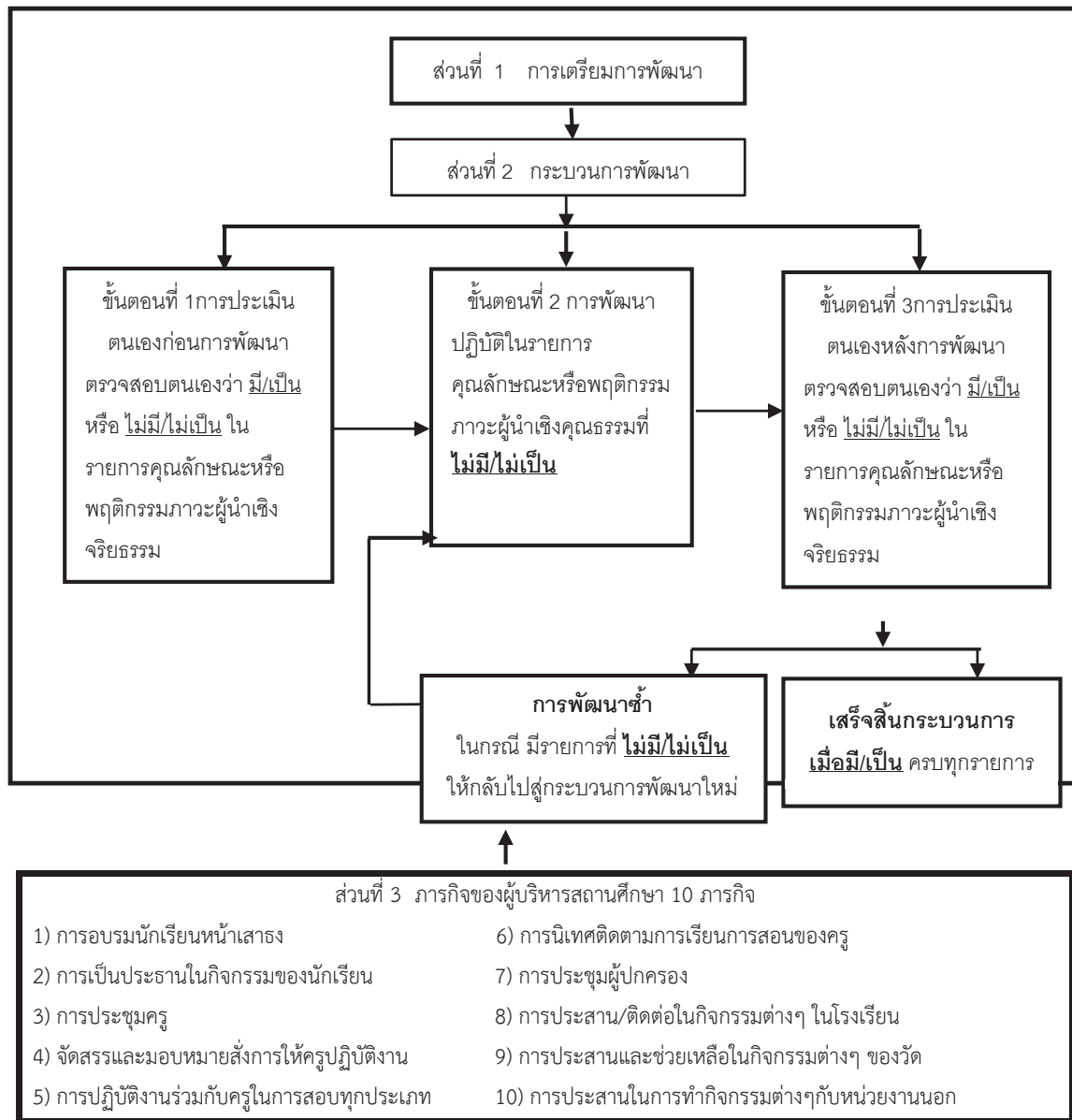
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินโครงสร้างและองค์ประกอบ คำอธิบายของรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการและคู่มือพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ด้วยตนเอง

3.3.2 ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาประเมิน หลังการทดลองใช้โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) เพื่อเสนอผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์

ภาพที่ 1 โครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7



จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการพัฒนา หมายถึง การให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้เกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา หมายถึง ลำดับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับผู้อื่นและเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำการตรวจสอบรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับผู้อื่น และเกี่ยวกับองค์กรว่า มี/เป็น หรือ ไม่มี/ไม่เป็น มาก-น้อยเพียงใดในภารกิจที่เลือก จาก 10 ภารกิจ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและปฏิบัติในรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมที่ ไม่มี/ไม่เป็น ในคู่มือการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา เป็นเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบตนเองหลังจากการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 เสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา เมื่อ มี/เป็น ครบทุกรายการ การพัฒนาซ้ำ กรณีมีรายการ ไม่มี/ไม่เป็น ให้กลับไปสู่กระบวนการพัฒนาใหม่ โดยย้อนกลับไปเริ่ม ดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนที่ 2

ส่วนที่ 3 ภารกิจ 10 ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติเป็นประจำ

สำหรับกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการพัฒนา

1.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 ผลการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ารูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($= 4.68$ S.D. = 0.51) สำหรับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษา หลังการทดลองใช้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานี้ มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด ($= 4.82$ S.D. = 0.48, $= 4.81$ S.D. = 0.35 และ $= 4.65$ S.D. = 0.55)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการ และครู มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่ารองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานวิชาการและครู เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีมารยาท มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง ยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม ยึดหลักคุณธรรมและความดี ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงผู้อื่นก่อน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยสลิททิพ ชูชาติ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริธร วิชิตนาถ (2555) ศึกษาเรื่องคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ที่สร้างขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทดลองใช้แล้วประเมินว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 นี้มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการพัฒนาด้วยตนเองผ่านภารกิจประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติได้ และที่สำคัญเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้อ่านรายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้วอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนได้ให้ข้อเสนอแนะขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในกระบวนการพัฒนา 10 ภารกิจนั้น ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่มีจำนวนมากของผู้บริหารสถานศึกษา หากสามารถจัดหมวดหมู่ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา อาจช่วยให้ครอบคลุมภารกิจมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปเผยแพร่ เช่น ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาแต่ละเขตพื้นที่มอบให้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใหม่และเก่า นำไปพัฒนาตนเอง

2. ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาพิจารณานำคู่มือการพัฒนานี้ไปปรับใช้คู่กับเทคโนโลยี โดยการจัดทำเป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-document) ใน Website ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผู้บริหารการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ควรนำคู่มือการพัฒนาไปฝึกปฏิบัติพัฒนาตนเอง

4. ผู้บริหารการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ควรให้ความสำคัญและตระหนักต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน อดทน อดกลั้น ไม่ลดละในการทำงาน การวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล การดูแลเอาใจใส่ ผู้อื่น ความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลสรุปของการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ที่มีความคิดเห็น สอดคล้องตรงกัน ของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการสถานศึกษา คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน อดทน อดกลั้น ไม่ลดละในการทำงาน การวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล การดูแลเอาใจใส่ ผู้อื่น ความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน มาสร้างแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารการสถานศึกษา มีเพิ่มขึ้น ในระดับมากที่สุดและคงอยู่อย่างยั่งยืน

2. ควรมีการสังเคราะห์รายการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการสถานศึกษา เพื่อจัดกลุ่มคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ด้วยวิธีต่างๆ เช่น วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

3. ควรมีการศึกษาภารกิจของผู้บริหารการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สิริธร วิชิตนาค. (2555). คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา : ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2550). คุณธรรมนำความรู้ : รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานมาตรฐานการเรียนรู้
- Dubrin, A.J. (2010). *Principle of Leadership*. 6th ed. Canada . outhwestern,cengage
- McCall, M. W. (2010). “ Peeling the onion: Getting inside experience-based leadership development” *Industrial & Organizational Psychology*. 3(1), pp. 61-68
- Stufflebeam, Daniel L. (2000). *Empowerment evaluation, objective evaluation, and evaluation standard : Where future of evaluation should not go and When it needs to go*. Retrieved June 20, 2015, from <http://aje:sagepub.com/American Evaluation Association>