

การพัฒนารูปแบบคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Development of Moral and Ethical Principles for School Administrators in
Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1

¹อติดา คงภูซงค์, ²สิริสวัสดิ์ ทองกานเหลือง และ ³ญาณิศา บุญจิตร

¹Atida Kongpuchong, ²Sirisawas Thongkanluang, and ³Yanisa Bunjit

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹64052503027@student.sru.ac.th, ²sirisawas@gmail.com, ³yanisa.boon@sru.ac.th

Received June 21, 2025; Revised August 10, 2025; Accepted August 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณธรรมและจริยธรรมสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) ยืนยันรูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนารูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 291 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ ค่าความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับสภาพจริงมีค่า 0.95 และสภาพที่คาดหวังมีค่า 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Paired Samples t-test การเขียนเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณธรรมและจริยธรรมสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.83 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) รูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบของพฤติกรรมจรรยาบรรณครอบคลุม 5 ด้าน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณ

ต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม และ 3) รูปแบบโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ Chi-square p-value = 0.2430, Relative Chi-square = 1.052, CFI = 0.993, TLI = 0.991, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.011 การวิจัยนี้ยืนยันว่ารูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; คุณธรรมและจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to 1) study the levels of morality and ethics in actual conditions and expected conditions of school administrators in Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, 2) confirm the morality and ethics model for school administrators in Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, and 3) analyze the confirmatory factor analysis components of the morality and ethics model development for school administrators in Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a mixed-methods research design, using concepts and theories related to morality and ethics as the research framework. The research area was Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 291 teachers selected through multi-stage random sampling. Two types of research instruments were used: 1) questionnaires and 2) interviews. The instrument reliability coefficients using Cronbach's alpha formula were 0.95 for actual conditions and 0.97 for expected conditions. Data analysis was conducted using descriptive statistics, means, standard deviations, paired samples t-tests, descriptive writing, and confirmatory factor analysis using Mplus software.

The research findings revealed that 1) the levels of morality and ethics in actual conditions of school administrators were at a high level with a mean of 4.12, and expected conditions were at a high level with a mean of 4.83, with statistically significant differences at the .01 level. 2) The morality and ethics model for school administrators was developed as a behavioral ethics model covering five dimensions: ethics toward oneself, ethics toward the profession, ethics toward service recipients, ethics toward professional colleagues, and ethics toward society. 3) The confirmatory factor analysis model showed a satisfactory fit with empirical data, with statistical values of Chi-square p-value = 0.2430, Relative Chi-square = 1.052, CFI = 0.993, TLI = 0.991, SRMR = 0.033, and RMSEA = 0.011. This research confirms that the developed morality and

ethics model is appropriate and can be effectively used as a guideline for developing school administrators.

Keywords: Model development; Morality and ethics; School administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ แม้ว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาจะก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ปัญหาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษากลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและความเชื่อมั่นของสังคมต่อระบบการศึกษาของประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 และ 23 ได้ชี้แจงอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งหมายให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ

สถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทยแสดงให้เห็นถึงการเสื่อมถอยของคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2564 เผยให้เห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่กระทำ ความผิดทางวินัยมีจำนวน 76 คน โดยแบ่งเป็นกรณีทุจริตต่อหน้าที่ 20 ราย การไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ด้านพัสดุ 19 ราย การไม่ปฏิบัติตามระเบียบด้านการเงิน 14 ราย ทุจริตพัสดุ 4 ราย ทุจริตการเงิน 3 ราย และความผิดประเภทอื่น ๆ อีกหลายราย ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในระบบการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

เหตุการณ์ที่ปรากฏในสื่อสาธารณะยังชี้ให้เห็นถึงการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การใช้ความรุนแรงต่อนักเรียน การลวงละเมิดทางเพศ การทุจริตคอร์รัปชัน ไปจนถึงการกระทำความผิดทางอาญาที่รุนแรง เหตุการณ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนของประเทศ (สุวิชัยชัย เดช คักดาพร, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา (จิรัฐดา จิรโหลฐาน และ สุชาติดา นันทะไชย, 2563) ประสิทธิภาพการทำงานของครู และที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนารูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น

ประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณธรรม จริยธรรมสภาพจริงสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนารูปแบบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนารูปแบบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยคุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่เป็นรากฐานของการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของบุคคล เป็นหลักการที่แยกแยะระหว่างสิ่งที่ถูกผิด ดีชั่ว และเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่า (ศิริพร วัฒนากุล, 2563) ในขณะที่จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่สังคมหรือวิชาชีพกำหนดขึ้น เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม

จรงค์ แก้วสิงห์ (2562) เน้นย้ำถึงความสำคัญของจริยธรรมต่อสังคมมนุษย์ โดยระบุว่า คุณสมบัติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมประพฤติปฏิบัติเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม มีเหตุมีผล มีความรับผิดชอบ และเอื้ออาทรต่อกัน การมีจริยธรรมของสมาชิกในสังคมจะช่วยลดปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนในสังคม

แนวคิดเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ โดยกรมการศาสนา (2562) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่ามีคุณประโยชน์เป็นความดีงาม ที่เป็นธรรมชาติของจิตใจ และยังเป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกรงกลัวความชั่ว กลัวต่อบาป ให้ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดี

งานวิจัยร่วมสมัยได้ขยายความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในบริบทการศึกษา สุวิทย์ชัยเดชศักดิ์พร (2565) พบว่าคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในขณะที่ อัมภา ตารินทร์ และ ชีระวัฒน์ มอนโธสง (2567) ชี้ให้เห็นว่า

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นฐาน

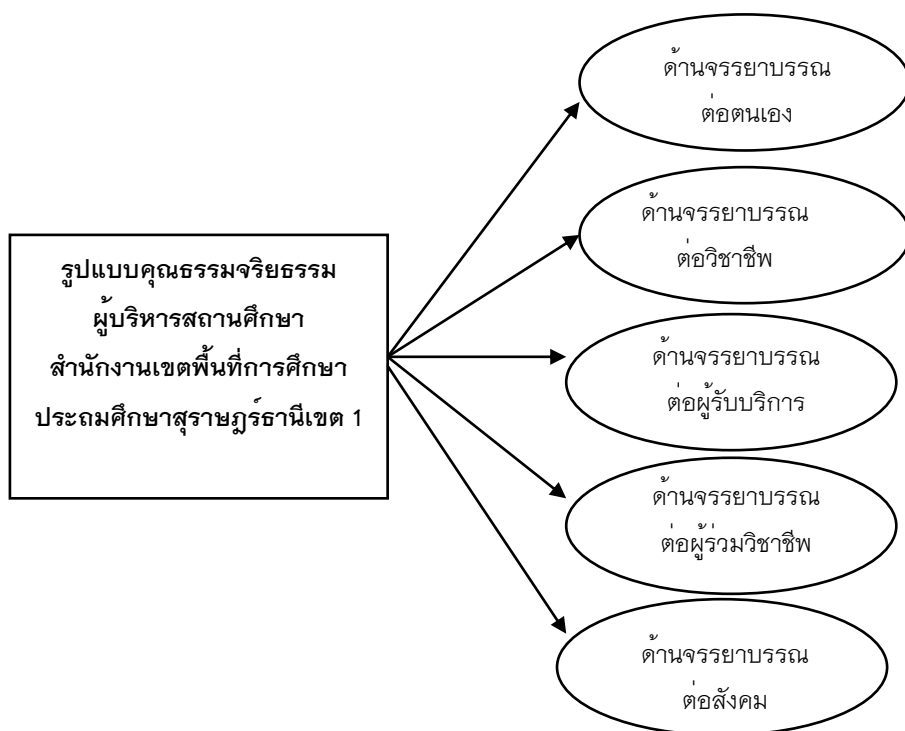
2. จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากจริยธรรมทั่วไป เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบที่หลากหลายและซับซ้อน ศิริพร วัฒนากุล (2563) อธิบายว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องครอบคลุมทั้งการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และต่อสังคม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

การศึกษาเชิงประยุกต์ในบริบทไทยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของการมีจริยธรรมต่อการพัฒนาผู้เรียน ส่วน อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ยึดมั่นในคุณธรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ในการพัฒนารูปแบบและแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ญัฐภัทร จินาสุย และ ทวีศิลป์ กุลนภาดล (2567) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งต้องเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ขณะที่ ภูวนัย ช่อนกลาง และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2567) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสถาบันการศึกษา นักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศ (Kaplan, 2000; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; ศิริพร วัฒนากุล, 2563; จงรักษ์ แก้วสิงห์, 2562) ซึ่งเป็นรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ตามรูปแบบหลายขั้นตอน พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับคุณธรรม จริยธรรมสภาพจริงสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ออกเป็น อำเภอ ในผังงานขั้นที่ 1 จากนั้นสุ่มจำนวนสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 83 ของสถานศึกษาแต่ละอำเภอด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก (Lotter Method) แบบไม่มีการใส่คืน ในผังงานขั้นตอนที่ 2 และกำหนดสัดส่วน 1 : 3 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาละ 3 คน ได้แก่ครูผู้สอน 3 คน ตามผังงานขั้นตอนที่ 3 ได้กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้เป็นครูผู้สอน จำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณธรรมและจริยธรรมสภาพจริง และสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามประเภทแบบผสม (Mixed Form) โดยมีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open-ended) และแบบปลายปิด (Close-ended) โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปร พิจารณาถึงรายละเอียดของตัวแปรว่ามีองค์ประกอบมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหมายของตัวแปร และนำมาสร้างข้อคำถามในการวิจัย ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ผลจากการทดลองใช้ (Try Out) จากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบบสอบถามระดับสภาพจริงทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.95 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวังทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การทดสอบค่าทีแบบ Paired Samples t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันรูปแบบการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมในพระพุทธศาสนา 1 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องในด้านคุณธรรม 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลการสังเคราะห์เอกสารในขั้นตอนที่ 1 ได้กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์อย่างชัดเจนแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการตรวจสอบข้อมูลลดทอนข้อมูลจากรายละเอียดไปสู่ภาพรวม การจำแนกหมวดหมู่ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คุณครูผู้สอนจำนวน 450 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่าง 15-20 เท่า จากตัวชี้วัด จากตัวแปรที่สังเกตได้ 29 ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 450 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ออกเป็น อำเภอ ในผังงานขั้นที่ 1 จากนั้นสุ่มจำนวนสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 77 ของสถานศึกษาแต่ละอำเภอด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก (Lotter Method) แบบไม่มีการใส่คืน ในผังงานขั้นตอนที่ 2 และกำหนดสัดส่วน

1 : 5 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาละ 5 คน ได้แก่ครูผู้สอน 5 คน ตามผังงานขั้นตอนที่ 3 ได้กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้เป็นครูผู้สอน จำนวน 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับคุณธรรมจริยธรรมสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำรูปแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดตัวแปร กำหนดตัวชี้วัด และนำมาสร้างข้อคำถามในการวิจัย ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ผลจากการทดลองใช้ (Try Out) จากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบบสอบถามระดับสภาพจริงทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ และดัชนีความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFL) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมโมอิงเกนซ์ (TLI) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ระดับคุณธรรม จริยธรรมสภาพจริงสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของสภาพจริงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.83 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าของสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง

รายการ	สภาพความเป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 จรรยาบรรณตนเอง	4.05	0.63	มาก	4.78	0.38	มากที่สุด
ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.14	0.71	มาก	4.84	0.34	มากที่สุด
ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.14	0.69	มาก	4.83	0.35	มากที่สุด
ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ	4.11	0.66	มาก	4.85	0.31	มากที่สุด
ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม	4.16	0.67	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด
ภาพรวม	4.12	0.61	มาก	4.83	0.30	มากที่สุด

รูปแบบการพัฒนารูปแบบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ 1 จรรยาบรรณตนเอง มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีสติและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี สามารถใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง 2) มีความประหยัดและใช้ชีวิตอยู่ในความพอเพียง

3) เป็นผู้มีระเบียบวินัย ความพากเพียร และความประณีตในการทำงาน 4) ควบคุมตนเองได้ ไม่ใช้อารมณ์ในทางลบ 5) มีการพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ มีอารมณ์แจ่มใส 6) เข้าใจตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้ 7) วางตัวเป็นกลาง ให้ความเป็นธรรม 8) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน้าที่

ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน 2) มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส 4) ใช้ความรู้ในการกระทำให้เกิดประโยชน์ 5) แสดงออกถึงความพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่ 6) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางวิชาชีพ

ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ต่อศิษย์และผู้รับบริการ 2) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละต่อผู้เรียน 3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนิสัยที่ดีงาม

ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความช่วยเหลือ 2) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ด้วยถ้อยคำสุภาพ 3) เป็นผู้มีความเสียสละให้คนประโยชน์แก่บุคคลอื่น 4) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานตามหลักเหตุผล 5) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างและสามารถมอบหมายงานตรงกับความสามารถ 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 7) ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและมีจิตสาธารณะ 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรม 3) ยึดมั่นและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4) ส่งเสริมความยุติธรรมและความเท่าเทียมในสังคม 5) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนและสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในสังคม

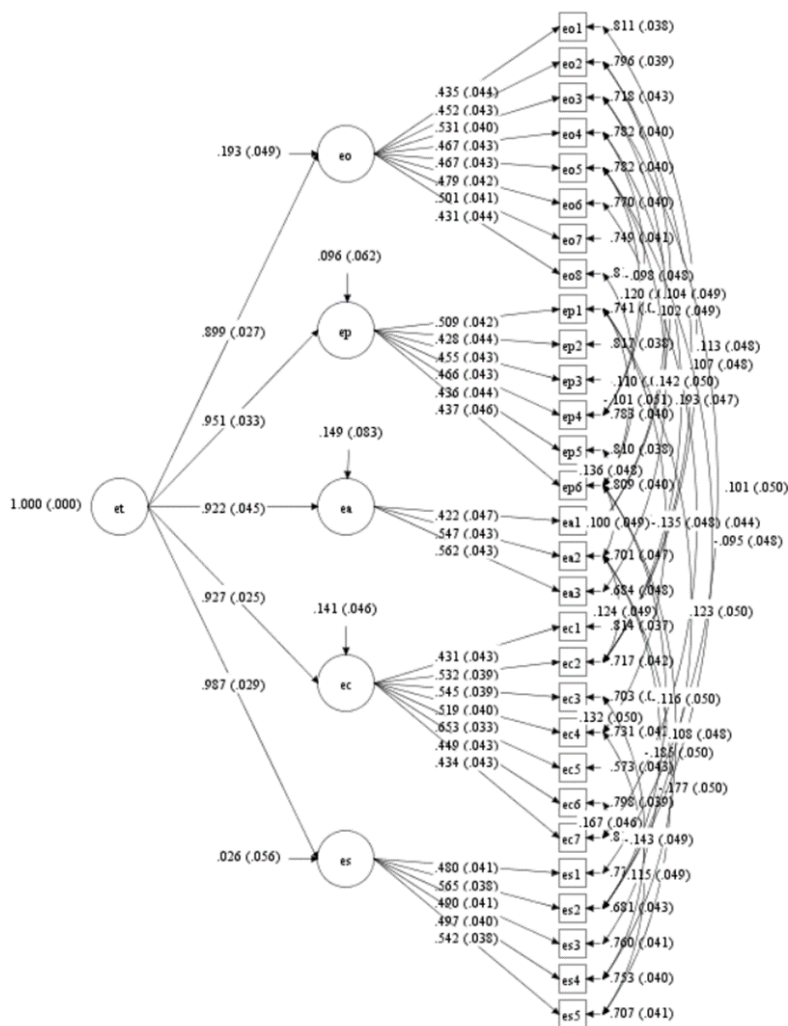
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนารูปแบบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการประเมินความสอดคล้องของโมเดล

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติของโมเดล
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	p-value > 0.05	0.2430
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	< 2.0	1.052
ดัชนีความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.95	0.993
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI)	> 0.95	0.991
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน(SRMR)	< 0.05	0.033
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ(RMSEA)	< 0.05	0.011

จากตารางที่ 2 พบว่า การทดสอบความเหมาะสมพอดีของโมเดลการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1 มีค่านัยสำคัญทางสถิติของไค-สแควร์ (Chi-square of p-value) เท่ากับ 0.2430 ดังนั้น ค่า Chi-square of p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า โมเดลการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบกับค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.052 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.0 แสดงว่า โมเดลโครงสร้างมีลักษณะเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Wheaton et al., 1977) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพิจารณาดัชนีความเหมาะสมอื่น ๆ ได้แก่ ดัชนีความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.993 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) มีเท่ากับ 0.991 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.033 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าต่ำมากใกล้ศูนย์ จากดัชนีดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง องค์ประกอบหลักด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ องค์ประกอบหลักด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ องค์ประกอบหลักด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และองค์ประกอบหลักด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งโมเดลโครงสร้าง ดังกล่าวมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถวัดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order)
ขององค์ประกอบการพัฒนา รูปแบบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับคุณธรรมและจริยธรรมสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่สำคัญ ประการแรก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความตระหนักและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในระดับที่ดี ประการที่สอง ระบบการกำกับดูแลและการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้มงวดขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม ประการที่สาม จากความตื่นตัวของสังคมและสื่อมวลชนที่มีการติดตามและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิชัยชัย เดชศักดิ์ดาพร (2565) ที่ระบุว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมภา ตารินทร์ และ ธีระวัฒน์ มอนโธสง (2567) ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นของคุณธรรมจริยธรรมในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ช่องว่างระหว่างสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง ชี้ให้เห็นว่ายังมีพื้นที่ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอีกมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด ผลการค้นพบที่ได้รูปแบบในลักษณะนี้เป็นผลมาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและการวิเคราะห์บริบทของระบบการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบ การที่ได้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบที่หลากหลายและซับซ้อน ต้องสร้างความสมดุลในการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน การมี 29 ตัวชี้วัดสะท้อนให้เห็นถึงความละเอียดและครอบคลุมของพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติ ซึ่งแสดงถึงความซับซ้อนของบทบาทผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ ภูวนัย ช่อนกลาง และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2567) ที่พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงบวกซึ่งเน้นการสร้างสมดุลในหลายมิติของการเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับแนวทางของ ญรัฎฐาทร จินาสุย และ ทวีศิลป์ กุลนภาดล (2567) ที่เสนอการบริหารสถานศึกษาแบบองค์รวมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส นอกจากนี้ยังสนับสนุนแนวคิดของ อนุชิต ทองเสน และ มังกร หิริรักษ์ (2567) ที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ครอบคลุมหลากหลายมิติเพื่อสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา รูปแบบที่ได้มีลักษณะเป็นระบบและมีความสมบูรณ์ เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม (Chi-square p-value = 0.2430, CFI = 0.993, TLI = 0.991, RMSEA = 0.011, SRMR = 0.033) ผลการค้นพบที่แสดงให้เห็นความสอดคล้องสูงระหว่างโมเดลทฤษฎีกับข้อมูลจริงเกิดขึ้นได้จากหลายเหตุผล ประการแรก กระบวนการสร้างโมเดลที่ใช้การสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดจากนักวิชาการหลากหลายแหล่ง ทำให้ได้โมเดลที่มีฐานทฤษฎีที่มั่นคง ประการที่สอง การใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์จริงในการพัฒนาและปรับแต่งโมเดลให้สอดคล้องกับบริบทจริง ทำให้โมเดลมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์จริงในระบบการศึกษาไทย ประการที่สาม การใช้ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอ (450 คน) และการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนที่เป็นตัวแทนของประชากรได้ดี ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือสูง ผลการค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดการพัฒนาโมเดลทางสถิติที่เสนอโดย Kaplan (2000), and Diamantopoulos

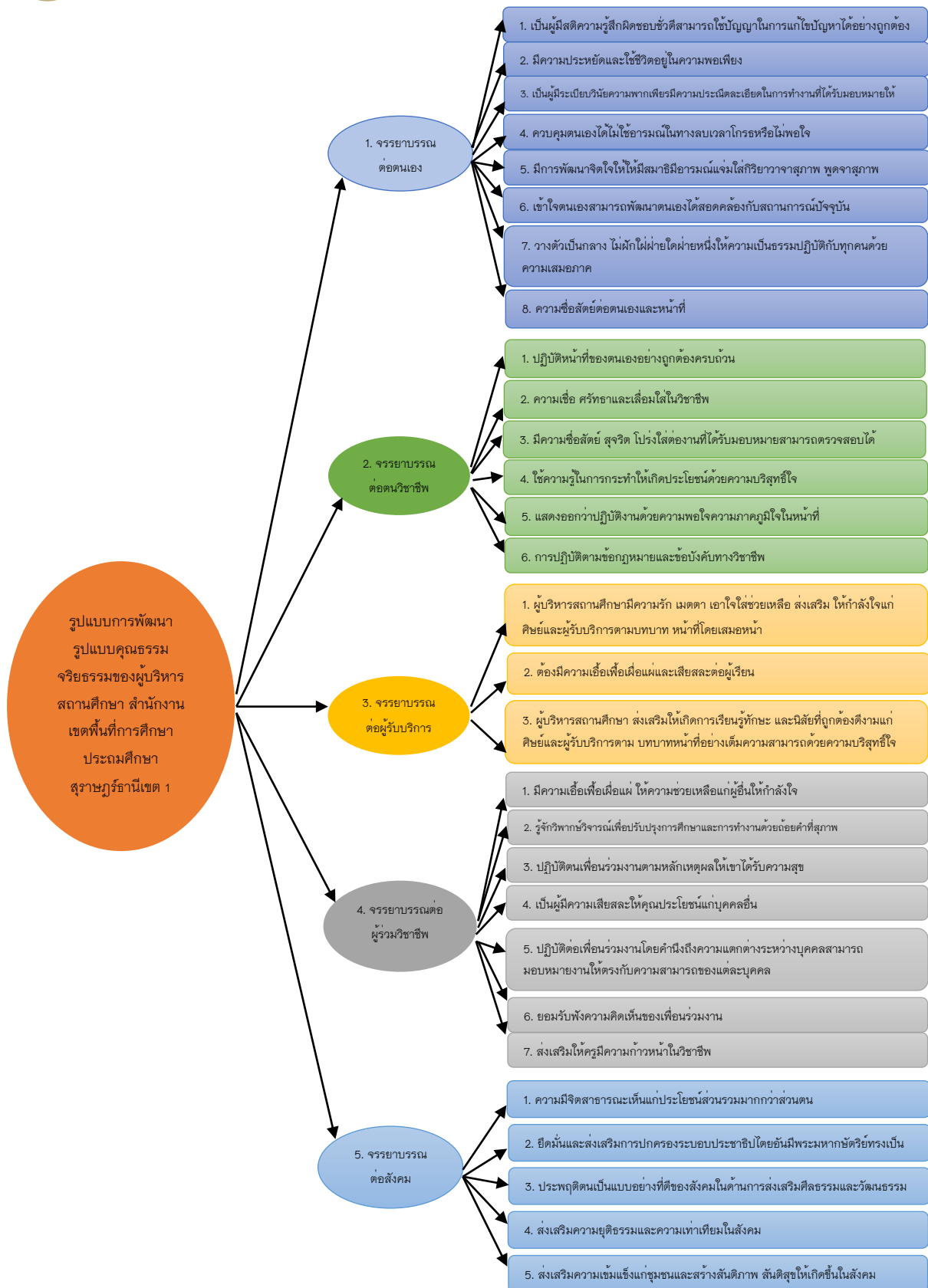
and Siguwaw (2000) ที่เน้นความสำคัญของการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลด้วยดัชนีที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานของ สุวิชัยชัย เดชศักดิ์พร (2565) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมทั้งสนับสนุนผลการศึกษาของ เอกราช เขียดแก้ว และคณะ (2565) และ อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อผลลัพธ์ที่สำคัญของสถานศึกษา ความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลจริงในระดับสูงนี้แสดงให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยทั้ง 3 วัตถุประสงค์ แสดงให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและต้องการการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นรูปแบบที่องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัดซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม (ดังภาพที่ 3)

จากภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรม ทั้ง 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารองค์กร แต่เป็น “ผู้นำทางคุณธรรม” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมให้แก่ครูและนักเรียน การมีจรรยาบรรณทั้ง 5 ด้านจะช่วยวางกรอบพฤติกรรมและแนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจและความรับผิดชอบสูง ย่อมมีโอกาสเกิดการใช้อำนาจในทางที่ผิด หากไม่มีหลักจริยธรรมมาควบคุม ก็จะนำไปสู่การทุจริต ความไม่โปร่งใส และการเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมภาพลักษณ์ของวิชาชีพการบริหารการศึกษาผู้บริหารที่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณทั้ง 5 ด้าน เป็นแบบอย่างที่ดี และเสริมสร้างศรัทธาต่อระบบการศึกษาในสายตาของสังคม ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยตรงเมื่อผู้บริหารมีจริยธรรม จะส่งผลให้เกิดการบริหารที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ยุติธรรม โปร่งใส ส่งผลต่อคุณภาพของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม หากไม่มีรูปแบบคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จะขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ เช่น ทูจจริต ละเลยหน้าที่ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การบริหารการศึกษาจะขาดมาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมได้ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้ปกครองและนักเรียนอาจได้รับการบริการที่ไม่เป็นธรรม ขาดการใส่ใจ และขาดการพัฒนาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ เกิดความขัดแย้ง ความไม่เป็นธรรม หรือแม้กระทั่งบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันด้านจรรยาบรรณต่อสังคมจำทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่สามารถขับเคลื่อนชุมชน หรือพัฒนาสังคมผ่านระบบการศึกษาได้

สรุป

ระดับคุณธรรมจริยธรรมสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนา รูปแบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการพัฒนารูปแบบคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับคุณธรรมและจริยธรรมสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) นำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 3) จัดทำคู่มือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) นำโมเดลที่ได้รับการยืนยันไปใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น 3) ขยายผลการใช้โมเดลไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ได้สร้างรากฐานองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รูปแบบที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด ซึ่งผ่านการยืนยันทางสถิติแล้ว ความรู้ใหม่ที่ได้มีคุณค่าในการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาผู้บริหารในระบบการศึกษาและองค์กรอื่น ๆ สำหรับทิศทางการวิจัยในอนาคต ควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้รูปแบบนี้เป็นพื้นฐาน เพื่อยืนยันคุณค่าและประโยชน์ในทางปฏิบัติ การศึกษาเปรียบเทียบในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในเมืองและชนบท หรือโรงเรียนรัฐและเอกชน จะช่วยทำความเข้าใจปัจจัยบริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ การพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีมาตรฐานและการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2562). *การส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- จิรสุตา จิรโหลฐาน และ สุชาดา นันทะไชย. (2563). แนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(2), 120–131. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/241552>
- จงรักษ์ แก้วสิงห์. (2562). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภัทร จินาสุข และ ทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2567). การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 21(40), 172–192. สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/16360>

- ภูวไนย ชอนกลาง และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสาร มมร ลัทธินาวิชาการ*, 13(1), 60–69. สืบค้น จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/mbulncjournal/article/view/271844>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม (ฉบับที่ 1)*. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 (1 เมษายน 2562).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570*. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
- สุวิชัยชัย เดชศักดิ์ดาพร. (2565). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 29–42. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/253849>
- ศิริพร วัฒนากุล. (2563). *จริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 339–352. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/267015>
- อัษฎา ตารินทร์ และ ชีระวัฒน์ มอนโธสง. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 11(2), 78–93. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/267398>.
- เอกราช เอียดแก้ว, ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และ พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 149–163. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/254079>
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.

Kaplan, D. (2000). *Structural equation model: Foundation and extensions*. California: Thousand Oaks.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>