



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 2

ปนิดา หนูอินทร์แก้ว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2



ปณิตา หนูอินทร์แก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

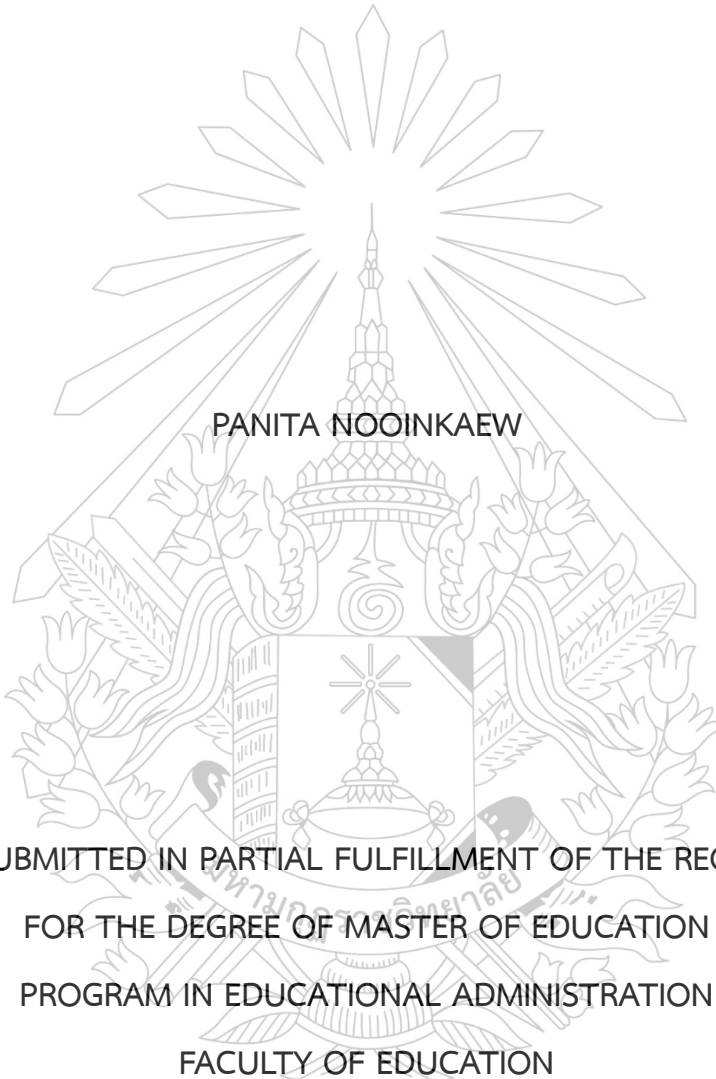
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

PANITA NOOINKAEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ปนิดา หนูอินทร์แก้ว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี)

กรรมการ

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ปนิดา หนูอินทร์แก้ว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.868$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านความซื่อสัตย์
ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ และความไว้วางใจ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา
ได้ร้อยละ 75.80 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.517 + 0.357 (X_5) + 0.225 (X_3) + 0.179 (X_2) + 0.128 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.373 (X_5) + 0.246 (X_3) + 0.207 (X_2) + 0.138 (X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ภาวะผู้นำผู้บริหาร



ABSTRACT

Thesis Topic	ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Panita Nooinkaew
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Supattara Pusitrattanaalee

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of ethical leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 2) examine the level of school effectiveness in the same area 3) investigate the relationship between administrators' ethical leadership and school effectiveness and 4) identify ethical leadership variables that predict school effectiveness. The sample consisted of 327 teachers from schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 during the 2025 academic year. The research instrument was an ethical leadership questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.996. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows

1. The overall level of ethical leadership among school administrators was at the highest level.
2. The overall level of school effectiveness was at the highest level.
3. The relationship between ethical leadership of school administrators and school effectiveness showed a very high positive correlation ($r = .868$), which was statistically significant at the .001 level.
4. The ethical leadership dimensions that predicted school effectiveness were integrity, responsibility, respectability, and trustworthiness, which together

accounted for 75.80% of the variance in school effectiveness. The prediction equations were as follows. Raw score equation:

$$\hat{Y} = 0.517 + 0.357 (X_5) + 0.225 (X_3) + 0.179 (X_2) + 0.128 (X_1)$$

Standardized score equation :

$$\hat{Z} = 0.373 (X_5) + 0.246 (X_3) + 0.207 (X_2) + 0.138 (X_1)$$

Keywords: Ethical Leadership, School Effectiveness, Administrative Leadership.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้ง คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์ เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนำสการขอขอบคุณท่านอธิการบดีและคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษา ตลอดหลักสูตรขอกราบขอขอบคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ คณาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่ม วิทยานิพนธ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตร์ตนาวัลี อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาและ เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาและผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ดร. กัญญา จันทร์จุไร ผู้อำนวยการโรงเรียน ตันติวัตร และนางนาเรีรัตน์ พรหมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนชม ที่กรุณาช่วยตรวจสอบ เครื่องมือและแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอขอบเป็นการบูชาคุณความดีแต่ บุพการี คณาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์

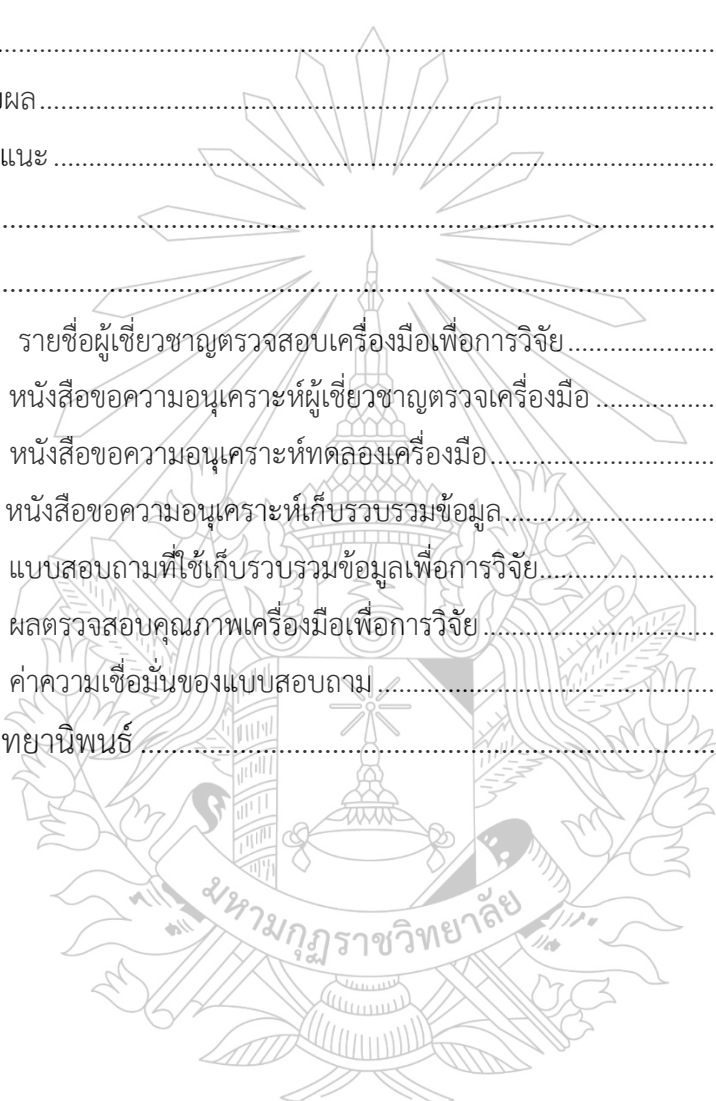
ปณิตา หนูอินทร์แก้ว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน.....	41
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	65
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	89

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
5.1 สรุปผล.....	114
5.2 อภิปรายผล.....	118
5.3 ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	138
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	141
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ฉ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	154
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	165
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	167



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	24
ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน.....	38
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา	50
ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน.....	61
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ ศูนย์เครือข่าย	95
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ..	97
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและราย ข้อ	98
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยรวมและ รายข้อ	99
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและ รายข้อ	100
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและราย ข้อ	101
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและราย ข้อ	102
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม และรายด้าน	103

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	104
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ...	105
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	106
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	107
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ.....	108
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	109
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	110
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	111
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	112
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.....	113

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	26
ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา.....	51



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีวินัย มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย และ มีความสามารถตามศักยภาพของตน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม พร้อมกำหนดให้รัฐดำเนินการสนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งนี้ หมวด 16 ว่าด้วยการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามาตรา 258 ยังกำหนดให้มีกลไกการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่สะท้อนความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมถึงมีระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรมในบริบทดังกล่าว คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 233) การบริหารจัดการงานในสถานศึกษาปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพและการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษานั้น ๆ ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่และการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถและความฉลาดทางสติปัญญาที่ผู้บริหารมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรมในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเชื่อว่าสถานศึกษาจะดีได้ต้องมีผู้บริหารที่เก่งเพื่อทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดหรือในสถานศึกษา ได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ (เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560, หน้า 132) และคุณภาพการศึกษาจะดีตามไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (จุฑาภรณ์ ยมพมาศ และกนกกร ศิริสุข, 2566, หน้า 48)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะช่วยสร้างความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้เกิดความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและประสิทธิผล มีความจำเป็นและสำคัญมากต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กรทาง

การศึกษาที่จะพัฒนาคนในชาติ และเป็นองค์กรที่สามารถกำหนดทิศทางของประเทศได้ว่าจะจะเป็นไปในทิศทางใดย่อมต้องตระหนักและให้ความสำคัญอีกทั้งยังศึกษาทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 135) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้คุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการมีความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 354) ซึ่งในปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวางทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญาสูงและควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความโปร่งใสในการทำงานทำให้สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกเรื่องความเป็นหลักธรรมาภิบาลได้ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมทั้งในและนอกสถานศึกษาเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรมสูงครูย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทก่าลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียน สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ชัชวาล แก้วกระจ่าง และวิชิต แสงสว่าง, 2564, หน้า 51) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติและคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นแล้วจะส่งผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลง เช่น ยุคปัจจุบันเป็นพลังชนิดหนึ่งอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐริตา นิพนธ์, 2563, หน้า 63)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระดับความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสืบเนื่องมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาที่สามารถสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นได้ย่อมได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลในสังคม ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพถือว่าประสิทธิผลนั้นเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จแต่

เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไปหากไม่มีการพัฒนารวมถึงประสิทธิผลนั้นเป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษา

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 188 โรงเรียน ซึ่งมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและมโนบายให้ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้และคิดคำนวณได้ตามระดับชั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถรวมทั้งมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องและมีจิตวิญญาณความเป็นครูสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการน้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารทุกโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำทางจริยธรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูมุ่งจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเมื่อผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถและมีจริยธรรมสูง ครู ย่อมรักและศรัทธา มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สถานศึกษาสามารถผลิตเด็ก ให้มีความรู้ ความสามารถเป็นเด็กดีมีความสุขมีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในบทบาทผู้บริหารเมื่ออยู่นอกสถานศึกษาผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครองหากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมย่อมได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารการทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา (ชุติมา องค์กรพิงษ์, 2563, หน้า 25)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือสถานศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียน ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 หรือไม่

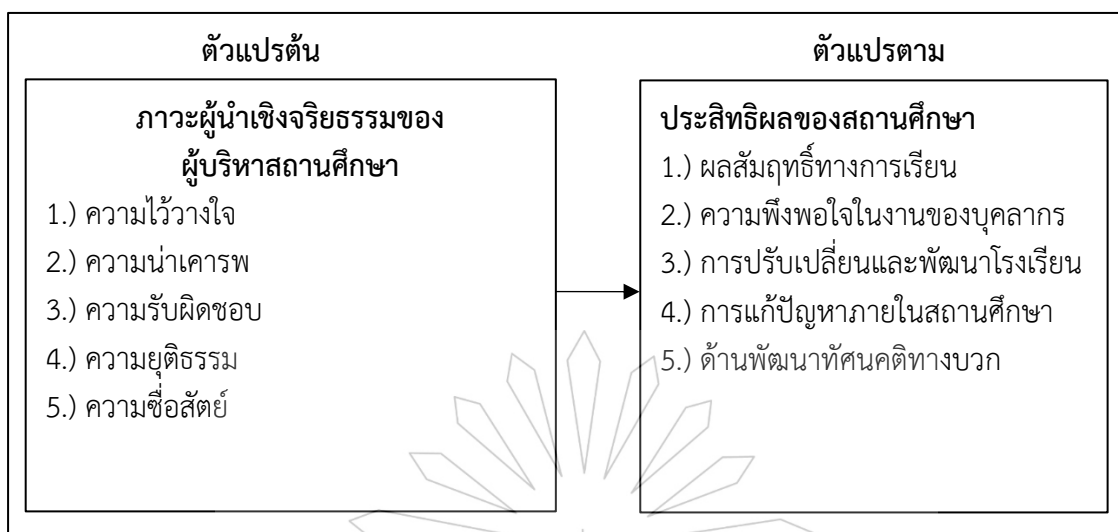
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านเป็นตัวทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำจริยธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความน่าเคารพ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความยุติธรรม
5. ความซื่อสัตย์

1.6.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
5. ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวก

1.6.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,104 คน (ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน ครู 327 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.p. 607-610)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำใช้ค่านิยมและหลักจริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความรับผิดชอบต่อลูกทีมและสังคมอย่างสูงสุด ผู้นำเชิงจริยธรรมให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการปฏิบัติตามหลักการทางศีลธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจในทุกสถานการณ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ตามรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำที่เป็นธรรมและมีคุณธรรมในองค์กรหรือสังคม ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์

ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษาพร้อมทั้งเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมผู้บริหารต้องมีความสามารถและวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาทั้งยังปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมเสมอต้นเสมอปลายและให้คำแนะนำช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ให้สัญญาไว้เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลของตนเองได้เพื่อพัฒนาองค์กรรวมถึงแสดงความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องครูด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความใส่ใจและให้เกียรติ โดยใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพและแสดงความเคารพต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างทางเลือกในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูทั้งด้านวิชาการ ทักษะและศักยภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีการติดตามและประเมินผลการทำงานของตนเองและทีมงาน แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน พร้อมทั้งยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานรวมถึงสามารถบริหารเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสมให้โอกาสทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเท่าเทียมมีการจัดสรรทรัพยากรงบประมาณเวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสมและเสมอภาคแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรมประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม และให้รางวัลหรือยกย่องครูอย่างเสมอภาค ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในสถานศึกษา

ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องโปร่งใสและยึดมั่นในคุณธรรมผู้บริหารต้องรายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือนเปิดเผยเหตุผลและกระบวนการในการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้ผู้บริหารควรสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อเท็จจริงและรักษาความลับของข้อมูลที่สำคัญรวมถึงต้องปฏิเสธและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพการประเมินประสิทธิผลนี้จะพิจารณาจากหลายด้านเช่น ความสามารถทางวิชาการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวก

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการอย่างชัดเจนและสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และใช้ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผน ปรับปรุง และตัดสินใจในเชิงวิชาการตลอดจนติดตามและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผู้บริหาร มีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้รวมทั้งจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนและสร้างวินัยที่สนับสนุน การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของผู้เรียน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนและ เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร ส่งเสริม ความร่วมมือของครูทุกคน และเปิดโอกาสให้เข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงาน ของครูอย่างรวดเร็ว พร้อมสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน โปร่งใส และไม่คลุมเครือ และจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานอย่างเป็น ธรรม ปราศจากอคติและให้คำชื่นชมยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารยังส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพผ่านการจัดอบรมที่เหมาะสม รวมทั้งดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตใน การทำงานเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางและ เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนา สถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ทั้งในการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารยังสนับสนุนการสร้าง นวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่ดีขึ้นพร้อมติดตามและประเมินผลการ พัฒนาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบผู้บริหารยังมีบทบาทในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกและบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและคุ้มค่า เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถระบุและวิเคราะห์ปัญหาอย่าง เป็นระบบโดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐานพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่รอบคอบและมีเหตุผล ผู้บริหารดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างทันท่วงทีเมื่อพบสาเหตุที่ชัดเจนและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตลอดจนจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อย่างมีความเป็นกลางพร้อมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำเพื่อให้โรงเรียนสามารถ ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ มุ่งเน้นการสื่อสารเชิงบวกกับครูโดยให้กำลังใจ ชื่นชม และสนับสนุนการทำงาน ของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงบวก มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาและจัดกิจกรรม ที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างในการมองโลกใน

แง่ดีสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรผ่อนคลายและเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือกับภายในสถานศึกษาพร้อมทั้งยอมรับความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวในเชิงบวกและนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและพัฒนาศักยภาพ

1.8 ประโยชน์ของการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปปรับใช้ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารของสถานศึกษาอันเป็นการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจนง่ายต่อการวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.8.3 เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา
- 2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา
- 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา
- 2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา

2.3 บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

- 2.3.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.2 วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.3 พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.4 เป้าประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.5 กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.6 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.3.7 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสามารถของปัจเจกบุคคลที่สามารถจะสร้างสรรค์สถานศึกษา

เบนนิส (Bennis, 1971, p. 214) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะในการนำและสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นยึดมั่นในความถูกต้องมีความเป็นธรรมและต้องมีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมสนใจที่จะเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์และภูมิปัญญาที่ฉลาดหลักแหลมมีความสามารถในการสื่อสารเป็นเลิศ

ยูกิ (Yuki, 2013, p. 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

พิตเลอร์ แอนด์ การ์เซีย (Fiedler & Garcia, 1987, p. 311) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง การชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กลุ่มคนทำงานร่วมกันและทำอย่างดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ดีจะกระตุ้นผู้อื่นและช่วยให้บุคคลนั้นอยากเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้นำให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการและตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ชักนำในการทำงานดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบตามที่ผู้นำต้องการ

สมพงษ์ สุตาวงศ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีสติปัญญา มีความดีงาม ความรู้ความสามารถ มีกลยุทธ์มีศิลปะ มีทักษะ ทั้งศาสตร์และศิลป์มีอิทธิพลคุณลักษณะของบุคคลที่มีสติปัญญา มีคุณธรรมและมีความสามารถในการนำพาผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีต้องมีทั้งความรู้เชิงลึกและทักษะในการบริหารจัดการรวมถึงศิลปะในการจูงใจและสร้างอิทธิพลต่อผู้คนไม่

ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาบทบาทของผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การสั่งการเท่านั้น การใช้กระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อเชื่อมโยงความคิดเห็นของทุกฝ่ายเข้าด้วยกันผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้คนร่วมมือร่วมใจกัน ยอมรับแนวทางปฏิบัติและมุ่งมั่นดำเนินงานจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือเต็มไปด้วยอุปสรรค ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ที่รอบคอบและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ทีมก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รุ่งนภา ล้าเลิศ (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือบริหารมีวิสัยทัศน์มองเห็นเป็นบุคคลที่กล้าตัดสินใจ เสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลและภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ จงใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ยินดี เต็มใจ ในการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร กลุ่มบุคคล สมาชิกในกลุ่มให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการสร้างความชัดเจนสร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้น ชี้นำ หรือผลักดันผู้อื่นให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ในทางทฤษฎี ภาวะผู้นำถือเป็นการแสดงถึงความสามารถในการชี้นำบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการทำให้การทำงานเป็นทีมและการบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จ

จิตรา อุณจะนา (2566, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับความไว้วางใจผ่านการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง หรือการมอบหมายให้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและชี้นำกลุ่มให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยผู้นำมีอำนาจในการจูงใจและกระตุ้นร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นอนาคตและสามารถคิดและตัดสินใจอย่างกล้าหาญเพื่อนำพาองค์กรหรือกลุ่มให้เจริญเติบโตอย่างกว้างขวางผู้นำจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำยังต้องสามารถสร้างความชัดเจนให้กับกลุ่มและกระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มเดินไปในทิศทางที่ต้องการโดยการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานในกลุ่มให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับ ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งพบว่าไม่มีผู้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

เพียเจต์ (Piaget, 1960, pp. 160-161) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การเข้าใจสิ่งที่ถูกและผิดและวิธีที่เราควรปฏิบัติต่อกัน ช่วยให้เราทำงานร่วมกันและดูแลซึ่งกันและกัน ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม คือ ผู้ที่ดี ที่ใจดี ซื่อสัตย์ และยุติธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นโดยแสดงพฤติกรรมที่ดีและทำงานหนัก ผู้นำที่ดีจะช่วยให้ทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความเคารพ

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, p. 212) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง จริยธรรมเปรียบเสมือนเครื่องชี้ทางที่ช่วยให้เราบวว่าอะไรดีและไม่ดี เป็นเรื่องของกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติตามและวิธีที่ปฏิบัติในชุมชนทุกคนเรียนรู้ว่าอะไรถูกและผิด จากนั้นผู้คนในสังคมจะมองสิ่งที่ทำและตัดสินว่าเป็นทางเลือกที่ดีหรือไม่ดี

กู๊ด (Good, 1973, p. 89) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 46) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง จริยธรรมว่าเป็นชุดกฎเกณฑ์ที่ช่วยให้รู้ว่าอะไรถูกต้องและอะไรผิด จริยธรรมจะสอนให้ทำตัวดีและเป็นคนดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขในชุมชน เพราะทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้หากทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรมสามารถเรียนรู้และฝึกฝนพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้ได้ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าการเป็นคนดีหมายถึง จากการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับคำว่า "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม" นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการ นำองค์กรหรือการบริหาร ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดี แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพในผู้นำได้อย่างยั่งยืน

รุ่งนภา ล้าเลิศ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคลากรทุกระดับ เป็นกัลยาณมิตร มีความเอื้ออาทร มีความยืดหยุ่นเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโปร่งใส รักความถูกต้อง ประพฤติ ปฏิบัติ แสดงออกมาทางพฤติกรรมให้บุคลากรเห็นเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ รักความยุติธรรม ตั้งใจทำงานไม่ย่อท้อ มุ่งผลหวังประโยชน์ ให้แก่ขององค์กรให้ประสบผลความสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมาย

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีคุณธรรมและสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านคุณธรรม ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในเชิงจริยธรรมในการ บริหารงานซึ่ง การตัดสินใจเหล่านั้นจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและมุ่งเน้นการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้การสั่งการหรือการตัดสินใจได้รับการยอมรับและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำใช้ค่านิยมและหลักจริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความรับผิดชอบต่อบัณฑิตนักศึกษาและสังคมอย่างสูงสุด ผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและการปฏิบัติตามหลักการทางศีลธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆและการตัดสินใจในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำที่เป็นธรรมและมีคุณธรรมในองค์กรหรือสังคม

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และบทความทางวิชาการเกี่ยวกับความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งพบว่าผู้กล่าวถึงความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

กริฟฟิน (Griffin, 1996, p. 335) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มีจริยธรรมของบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ทำตามการยอมรับของบรรทัดฐานทางสังคม โดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความสำคัญและเป็นอันตรายต่อสังคมในขณะที่พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมของบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ทำตามการยอมรับของบรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความสำคัญและเป็นอันตรายต่อสังคมซึ่งในองค์กรต่าง ๆ ได้มีการกระทำที่มีจริยธรรมและไม่มีจริยธรรมที่ทำโดยผู้นำและบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องหาแนวทางในการแก้ไขป้องกันและควบคุมให้ได้

นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012, p. 114) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อิทธิพลของภาวะผู้นำแสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ตาม ผู้นำมีภาวะและความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่ในการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้คน เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ และสามารถควบคุมผู้ตามได้ผู้นำจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับรู้ถึงภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ตามอย่างไรไม่ว่าจะเป็นงานในกลุ่มงานในองค์กรหรืองานในชุมชน ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับผูกพันกับผู้ตามและสนับสนุนให้ใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ปอนนู แอนด์ เทนนาคุน (Ponnu & Tennakoon, 2009, p. 32) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้นแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบและ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง จริยธรรมเปรียบเสมือนกฎเกณฑ์ที่ช่วยให้รู้จักทำตัวดีและทำสิ่งที่ถูกต้อง จริยธรรมมีความสำคัญต่อทุกคนในสังคม เมื่อผู้นำปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทำให้เป็นผู้นำที่มีจริยธรรม โดยประพฤติในทางที่ดีที่คนอื่นสามารถเคารพได้ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ได้รับ ความเคารพ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ อดทน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ใส่ใจชุมชน เลือกสิ่งที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อเคารพและสื่อสารอย่างชัดเจน

พระเชมภูสิต เชมปญโญ (แทบศรี) (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญต่อผู้นำ ผู้ตามและองค์กรต่างๆโดยมีความสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความร่วมมือในทีมซึ่งช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นระเบียบและสร้างความไว้วางใจ 4) การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมซึ่งช่วยให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และ 5) การช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม หมายถึง การตัดสินใจและการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อทุกคน 2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การพูดและการกระทำที่ตรงไปตรงมาและไม่หลอกลวง 3) การเสียสละ หมายถึง การยินดีเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นหรือส่วนรวม 4) ความเชื่อถือได้ หมายถึง การทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้ในคำพูดและการกระทำ ของตน และ 5) ความรับผิดชอบซึ่งเป็นการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตัวเอง

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำเชิงจริยธรรมมักทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ เป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ทำให้เกิดการส่งเสริมการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรอย่างจริงจัง ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ได้รับความเคารพและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เนื่องจากสามารถจูงใจให้ผู้นับตามมองเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ผู้นำยังสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม พร้อมทั้งใช้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐาน ช่วยป้องกันการถูกกล่าวโทษหรือขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในองค์กรในที่สุด

สุระศักดิ์ ศิริมาตร (2565, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสำคัญในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่สามารถส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้น การตัดสินใจของผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ๆ และผู้นำต้องรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจเหล่านั้น ซึ่งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความเชื่อมั่นและการสร้างความยั่งยืนในการบริหารงาน

สมใจ ด้วงทอง (2565, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความมุ่งมั่นและเสียสละ พร้อมทั้งมีความซื่อสัตย์และยุติธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีความรับผิดชอบต่อสูงและมุ่งเน้นประโยชน์และความสุขของส่วนรวมเป็นสำคัญ อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากสังคม การเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ทำให้สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ศตพร จงแตงกลาง (2565, หน้า 40) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ภาวะผู้นำมีการขับเคลื่อนการทำงานในทุกสถานการณ์นั้นจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในองค์กร ซึ่งบทบาทของผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการกำหนดทิศทางและการเคลื่อนไหวของทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันดำเนินงานจนเกิดการยอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือทำและทางใจโดยการได้รับการชื่นชมหรือเห็นชอบ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำที่มีภาวะเชิงจริยธรรมจะทำการที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ และยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรอย่างจริงจัง ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะได้รับความเคารพและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เนื่องจากสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำยังสามารถกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติ พร้อมทั้งใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านั้น การทำเช่นนี้ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและทำให้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ซึ่งสุดท้ายจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ (Jean Piaget) ถือเป็นการศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดทางจริยธรรมในเด็กและเยาวชน โดยเชื่อว่าจริยธรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งในการศึกษาเรื่องนี้ เพียเจต์ได้เน้นการศึกษาการพัฒนาจรรยาวิพากษ์ (moral judgment) ของเด็กในช่วงอายุ 5-13 ปี โดยแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กออกเป็นสองระยะหลัก ๆ ได้แก่

1. ระยะที่เยาวชนยึดกฎเกณฑ์จากผู้อื่น (Heteronomous Morality) ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงอายุประมาณ 0-8 ปี เป็นระยะที่เด็กจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ผู้อื่นกำหนด เช่น ผู้ใหญ่ หรือ พ่อแม่ เด็กจะมองว่าความถูกต้องหรือผิดนั้นเป็นสิ่งที่แน่นอนและตายตัว

โดยไม่คำนึงถึงเจตนา หรือเหตุผลในการกระทำในระยะนี้เด็กจะเชื่อว่าเมื่อทำผิดจะต้องได้รับโทษเสมอ

2. ระยะที่เยาวชนมีกฎเกณฑ์ของตนเอง (Autonomous Morality) เป็นระยะที่เยาวชนเริ่มมีพัฒนาด้านความคิดทางจริยธรรมที่เป็นของตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินความถูกและผิด และพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ในระยะนี้เยาวชนจะมองถึงความยุติธรรมมากขึ้น และมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับระดับอายุและสติปัญญา

เพียเจต์ ยังได้เสนอจรรยาวิพากษ์ที่สำคัญ 6 ประการในการตัดสินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเด็กและเยาวชน โดยแบ่งเป็น

1. การตัดสินจากเจตนา (Intention in Judgments) เด็กอายุน้อยจะตัดสินความดีหรือความไม่ดีจากผลลัพธ์หรือปริมาณความเสียหายที่เกิดขึ้น ขณะที่เยาวชนที่โตขึ้นจะพิจารณาความตั้งใจหรือเจตนาของบุคคลในการกระทำนั้น

2. การตัดสินจากความเกี่ยวข้อง (Relativism in Judgments) เด็กเล็กจะมองความถูกต้องและผิดเป็นเรื่องที่ตายตัวและต้องเป็นทางเดียวกัน ขณะที่เยาวชนที่โตขึ้นจะพิจารณาจากสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ

3. การตัดสินเหตุการณเป็นอิสระจากการลงโทษ (Independence of Sanction) เด็กอายุน้อยจะมองว่าเหตุการณ์ไม่ดีต้องมีการลงโทษ ขณะที่เยาวชนโตขึ้นจะมองว่าเหตุการณ์นั้นไม่ดีเพราะขัดกับกฎหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

4. การตัดสินจากการใช้ระบบตาต่อตา (Use of Reciprocity) เด็กอายุน้อยจะมองว่าการกระทำที่ไม่ดีต้องได้รับการตอบสนองแบบตาต่อตานั่น แต่เยาวชนที่โตขึ้นจะเริ่มมองเห็นสิ่งที่เป็นแบบนามธรรม เช่น ความเห็นใจกันและความกตัญญู

5. การตัดสินจากการลงโทษเพื่อคืนนิสัย (Use of Punishment as Restitution and Reform) เด็กเล็กจะเห็นว่า การลงโทษมีความจำเป็นเพื่อตัดสินผู้กระทำผิด ขณะที่เยาวชนโตขึ้นจะมองว่าการลงโทษไม่ใช่การแก้ไขที่ดีที่สุด

6. การตัดสินจากการเชื่อในโชคชะตา (Naturalist Views of Misfortune) เด็กเล็กมักจะเชื่อว่าความผิดพลาดหรือความโชคร้ายเกิดจากโชคชะตาหรือการตัดสินของพระเจ้า ขณะที่เยาวชนโตขึ้นจะเริ่มเข้าใจว่าความผิดพลาดเกิดจากเหตุผลและการกระทำของตนเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของเพียเจท์เกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมนี้ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นตามวัยและประสบการณ์ โดยการพัฒนาความคิด ทางจริยธรรมจะสัมพันธ์กับการเติบโตทางสติปัญญาและประสบการณ์ชีวิตของเด็กและเยาวชน (Piaget. J, 1965, p. 322)

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แบ่งพัฒนาการออกเป็นได้หลายระดับโดยเริ่มต้นจากการให้เหตุผลในระดับพื้นฐานที่สุด ไปจนถึงการตัดสินใจที่มีความซับซ้อนและมีหลักการที่ยึดมั่นในความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน โคลเบอร์กจัดลำดับขั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ทั้งหมด 6 ขั้นตอน แต่ในปัจจุบันนิยมใช้ 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. ระดับก่อนจริยธรรม (Preconventional Level) หรือที่เรียกว่า ระดับก่อนมโนธรรม บุคคลในระดับนี้จะทำสิ่งที่ดีหรือไม่ดีตามที่สังคมกำหนด หรือตามผู้ใหญ่สั่งสอน โดยพฤติกรรมของจะถูกกำหนดจากผลลัพธ์ที่ตนเองจะได้รับ เช่น การทำความดีเพื่อหวังผลประโยชน์หรือความสุขส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่นในกระบวนการตัดสินใจ

2. ระดับปฏิบัติตามแบบกฎเกณฑ์จริยธรรม (Conventional Level) ในระดับนี้บุคคลจะเริ่มปฏิบัติตามสิ่งที่สังคมคาดหวังและอยากให้เป็นหรือสิ่งที่กลุ่มครอบครัวหรือสังคมต้องการ เช่น การทำดี เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม บุคคลที่อยู่ในระดับนี้จะยังคงต้องการการควบคุมจากภายนอกในการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือขั้นที่ 3 หลักจริยธรรมของการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี (Good-boy morality) ซึ่งจะพิจารณาการกระทำจากเจตนาของผู้กระทำว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ โดยมักให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น เยาวชนอายุ 10-13 ปี ขั้นที่ 4 หลักจริยธรรมของการทำตามกฎเกณฑ์ (Authority maintaining morality) ซึ่งบุคคลในระดับนี้จะถือว่าการกระทำที่ดีหรือถูกต้องคือการปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของสังคม โดยจะเชื่อฟังกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อความถูกต้องตามที่สังคมยอมรับ เช่น เยาวชนอายุ 13-16 ปี

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์หรือยึดหลักจริยธรรมประจำใจตนเอง (Post-conventional Level) ในระดับนี้บุคคลจะตัดสินใจด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ยึดมั่นในหลักการส่วนบุคคลมากกว่าที่จะตามกฎเกณฑ์ของสังคม หรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจ โดยเริ่มมีความคิดที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม

และสิทธิมนุษยชนในระดับสากล โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 5 หลักการกระทำตามสัญญาของสังคมและขั้นที่ 6 หลักจริยธรรมสากล ซึ่งถือเป็นขั้นสูงสุดในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมบุคคล โดยในระดับนี้จะตัดสินใจตามหลักการของสากล เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค และการเคารพ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของโคลเบอร์กเน้นที่ การพัฒนาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ซับซ้อนขึ้นตามอายุและประสบการณ์ชีวิต โดยการตัดสินใจของบุคคลจะเริ่มต้นจากการทำตามกฎเกณฑ์พื้นฐานในระดับแรก และพัฒนาไปจนถึงการตัดสินใจตามหลักการสากลที่เป็นคุณธรรมสูงสุดในระดับที่ 6 ซึ่งทฤษฎีนี้ช่วยให้เราเข้าใจถึงวิธีที่ผู้คนในแต่ละวัยโดยจะมองและตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องและผิดอย่างไร โดยจะพิจารณาจากเจตนาหรือผลลัพธ์ที่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลนั้นๆ (ลั้ว และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 170 - 175)

ดวงเดือน พันธุพานิช (2551, หน้า 236) กล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม หรือ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งกับต้นไม้ ซึ่งในทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมที่ดีของคนแต่ละคนเกิดจากพื้นฐานทางจิตใจที่สำคัญ 5 ประการ ที่เหมือนกับรากและลำต้นของต้นไม้ที่ทำให้ต้นไม้เจริญเติบโตและออกผลที่ดีเช่นเดียวกัน โดยที่ทฤษฎีนี้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นจะมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีและสามารถเปรียบเทียบได้ดังนี้

1. ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม คือ คนที่ดีและเก่งจะมีทศนคติที่ดีต่อคุณธรรมและค่านิยมต่างๆ โดยจะเห็นความสำคัญของความดีงาม ประพฤติดีและตระหนักถึงโทษของความชั่วร้าย และมีความพร้อมทั้งยึดหลักคุณธรรมในการกระทำต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่า
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ คนดีและคนเก่งจะมีความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและส่วนรวม หรือประเทศชาติ มากกว่าตนเอง โดยบุคคลนั้นจะทำการต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ยึดหลักสากลและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่เน้นผลประโยชน์เฉพาะตัว
3. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง คือ คนดีและคนเก่งสามารถมองเห็นอนาคตและรู้จักควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการรอดพ้นหรือผลลัพธ์จากการกระทำของตน และตั้งเป้าหมายในอนาคต
4. ความเชื่อในอำนาจของตนเอง คือ คนดีและคนเก่งเชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนมาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เรื่องบังเอิญหรือโชคชะตา เชื่อว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" และเชื่อมั่นในผลที่เกิดจากการกระทำของตน
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความมุ่งมั่น คือ คนดีและคนเก่งมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีมุ่งมั่นฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปจนถึงการประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ช่วยให้เราเห็นภาพรวมว่าพฤติกรรมที่ดีของคนหนึ่งๆ นั้น ไม่ได้เกิดจากแค่ผลลัพธ์ภายนอกเท่านั้น แต่ยังมาจากการมีพื้นฐานทางจิตใจที่มั่นคงและแน่วแน่ในด้านคุณธรรม ความเชื่อในตนเองและการควบคุมตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีผู้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

โมว์เบรย์ (Mowbray, 2009, p. 84) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจของทีมงาน มีการให้บริการ คำนึงถึงสังคม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ Mowbray มีดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความไว้วางใจของทีมงาน
3. มีการให้บริการ
4. คำนึงถึงสังคม

โจเซฟสัน (Josephson, 2009, p. 145) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความไว้วางใจ ความเคารพ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร ความเป็นพลเมืองดี องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ Josephson มีดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความเคารพ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความยุติธรรม
5. ความเอื้ออาทร
6. ความเป็นพลเมืองดี

คาลโซเฟิน (Kalshoven, 2011, pp. 51 - 69) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่การมุ่งเน้นคน การแนะนำเชิงจริยธรรม ความยั่งยืน ความซื่อสัตย์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความร่วมมือทางอำนาจ
3. ความชัดเจนตามหน้าที่
4. การมุ่งเน้นคน
5. การแนะนำเชิงจริยธรรม

6. ความยั่งยืน

7. ความซื่อสัตย์

นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012, pp. 387 - 394) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความเคารพ การบริการ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ชุมชน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

1. ความเคารพ
2. การบริการ
3. ความยุติธรรม
4. ความซื่อสัตย์
5. ชุมชน

กนกร (Kanokorn, 2013, pp. 2085-2089) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ อุปราณี การมอบอำนาจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความยุติธรรม
3. ความไว้วางใจ
4. อุปราณี
5. การมอบอำนาจ

ยุกิ (Yuki, 2013, p. 336) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความซื่อสัตย์ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเป็นธรรมและความยุติธรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ
5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล
6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 70) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ มีดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ด้านความเคารพ
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

พระเชมภูสิต เขมปญโญ (แทบศรี) (2564, หน้า 44) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเสียสละ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความรับผิดชอบต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ พระเชมภูสิต เขมปญโญ (แทบศรี) มีดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านการเสียสละ
4. ด้านความเชื่อถือได้
5. ด้านความรับผิดชอบต่อ

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ พิชญา จินศรีคง มีดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านความเคารพ
5. ด้านความเป็นพลเมืองดี

สมใจ ด้วงทอง (2565, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความเคารพ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบ ความเป็นพลเมืองดี องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ สมใจ ด้วงทอง มีดังนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความยุติธรรม
3. ความไว้วางใจ
4. ความเคารพ
5. ความเป็นแบบอย่างที่ดี
6. ความรับผิดชอบ
7. ความเป็นพลเมืองดี

ศตพร จงแตงกลาง (2565, หน้า 86) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความรับผิดชอบ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ ศตพร จงแตงกลาง มีดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความไว้วางใจ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความเคารพ
5. ความรับผิดชอบ

ทรงเดช ผสมพีช (2565, หน้า 44) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ ทรงเดช ผสมพีช มีดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความซื่อสัตย์
3. ความเคารพ
4. ความรับผิดชอบ

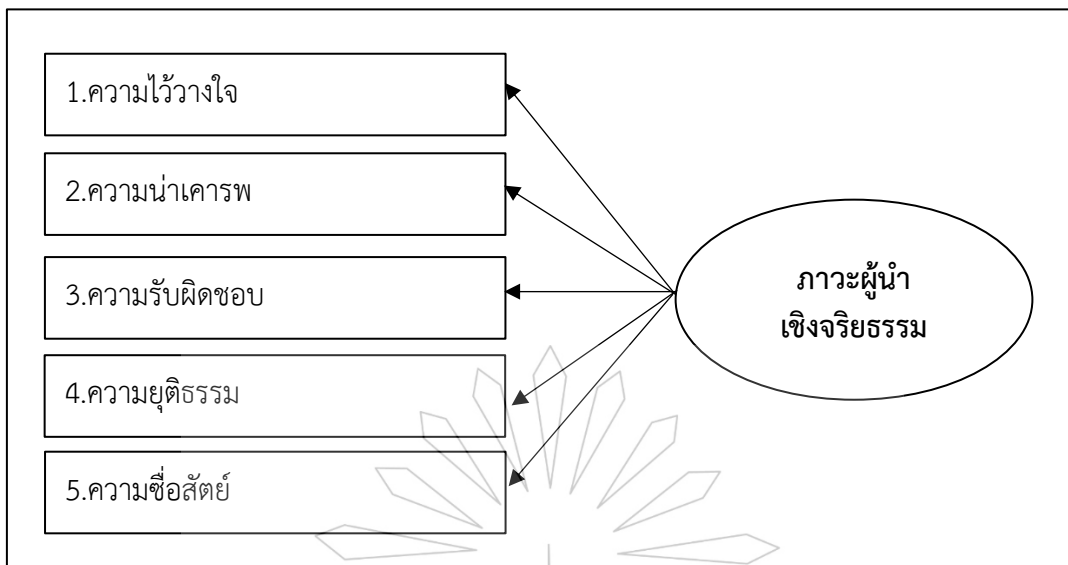
จิตรา อุ่นจะน่า (2566, หน้า 4) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การซื่อสัตย์ การไว้วางใจ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ จิตรา อุ่นจะน่า มีดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. ความไว้วางใจ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	1. ไมรวบีย์ Mowbray (2009, p. 84)	2. โจเซฟสัน Josephson (2009)	3. คาลโชเฟน Kalshoven et al. (2011)	4. นอร์ธเฮาส์ Northouse (2012)	5. กานอกอร์ Kanokorn et. all (2013)	6. ยูกิ YUKI (2013)	7. ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	8. พระธมมกุสิต ชอมปญโญ (แพทยศรี) (2564)	9. พิษญา จินศิริคง (2565)	10. สมใจ ต่วงทอง (2565)	11. ศพพร จงแดงกลาง (2565)	12. ทรงเดช ผสมพีช (2565)	13. จิตรา อุณจะนำ	รวม
16. การเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนร่วม						✓								1
17. ความอ่อนน้อมถ่อมตน						✓								1
18. ความเห็นอกเห็นใจ						✓								1
19. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล							✓							1
20. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน								✓						1
21. ด้านความเสียสละ									✓					1
22. ด้านความเชื่อถือ										✓				1
23. ความเป็นแบบอย่างที่ดี											✓			1
รวม	4	6	7	5	5	7	7	5	5	7	5	4	4	71

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำจริยธรรมที่ได้ จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 23 องค์ประกอบแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาใช้ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ตั้งแต่ 50% ขึ้นไปได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1.ความไว้วางใจ 2.ความน่าเคารพ 3.ความรับผิดชอบ 4.ความยุติธรรม 5.ความซื่อสัตย์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งพบว่ามีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

1.ความไว้วางใจ เป็นความสารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ความโปร่งใส ความสามารถและความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความร่วมมือและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ ดังนี้

เฮสเตอร์ (Hester, 2003, pp. 15-16) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง กับนักเรียน ผู้ปกครองและการได้รับความไว้วางใจในองค์กรสิ่งแรกที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นคือ 1) ผู้นำองค์กรจะต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาสถานศึกษา

เฟลด์ไฮม์ แอนด์ หวาง (Feldheim & Wang, 2004, pp. 63 – 75) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจากประชาชนนั้นเกิดขึ้นจากอิทธิพลของด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงออก ถึง 1) ความมีศักดิ์ศรี 2) ความเปิดเผย 3) ความจงรักภักดี 4) ความสามารถ และ5) ความสม่ำเสมอในการบริหารงาน

คารากอเส (Karakose, 2007, pp. 464 - 477) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้ดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ (Trust) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง

ประพฤติกปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใยและ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

คาเทียน (Catian, 2008 , p.141) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ คือ 1) มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อ และรู้ว่าเป้าหมายที่ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยนรู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวการเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี 2) ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุและแรงกดดันจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ละทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกถึงผลประโยชน์

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 91) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจในองค์กรการศึกษาเกิดขึ้น เมื่อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในงานที่รับผิดชอบและในความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทุกคน โดยการทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและซื่อสัตย์ ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมเดียวกัน ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆและสามารถเข้ากับผู้อื่นได้อย่างดี นอกจากนี้ ผู้บริหารยังปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมและพร้อมที่จะช่วยเหลือเสมอ ไม่ให้คำสัญญาที่ไม่สามารถทำได้และมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกโดยการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมา และไม่เพียงแต่แสดงออกผ่านการ แต่ยังรวมถึงคำพูดและความคิดที่สอดคล้องกับความจริง การดำเนินชีวิตที่มีความตรงไปตรงมาในทุกด้าน ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมไปถึงการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้

ศตพร จงแตงกลาง (2565, หน้า 86) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจริงใจ โดยการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาในทุกคำพูดและการกระทำ ยอมรับความผิดพลาดด้วยความสุจริตใจและยืนยันความจริง ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงค่านิยมและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม และควรหมั่นทบทวนตนเองอยู่เสมอและต้องมีความจงรักภักดี ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเคารพและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน โดยทุ่มเทในการทำงานและพร้อมที่จะดูแลและปกป้องสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเคารพตนเองการให้เกียรติผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานทางจริยธรรมและปฏิบัติตน ด้วยความเคารพทั้งต่อตนเองและผู้อื่นเพื่อไม่ให้เกิดการเสื่อมเสียเกียรติและสามารถสร้างการยกย่องจากผู้อื่นได้ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามโดยการแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น

การพูดด้วยน้ำเสียง ที่น่าฟังและสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้รวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสมกับสถานการณ์

จิตรา อุจนจะนำ (2566, หน้า 56) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง สิ่งที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำมั่นใจในความสามารถและความจริงใจของผู้อื่น 2) ความคาดหวังที่มีต่อผู้นำจะทำการที่ดีและถูกต้องตามที่ได้ตกลงกันไว้ 3) การให้การยอมรับที่แสดงถึงความเคารพในความคิดและการกระทำของผู้อื่นและ 4) การสนับสนุนและส่งเสริมที่เป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกมีพลังและกำลังใจในการทำสิ่งต่างๆ ต่อไป ความไว้วางใจเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมั่นคงและแข็งแรง

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษาพร้อมทั้งเอาใจใส่และรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมผู้บริหารต้องมีความสามารถและวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาทั้งยังปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมเสมอต้นเสมอปลายและให้คำแนะนำช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ให้สัญญาไว้เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลของตนเองได้ เพื่อพัฒนาองค์กรรวมถึงแสดงความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องครูด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

2. ความน่าเคารพ เป็นความสารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเข้าใจ เห็นคุณค่าในศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดรับความคิดเห็นและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและความ เป็นธรรม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความน่าเคารพ ดังนี้

ดอนล์ (Dawn, 2007, p. 314) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกเรื่องความน่าเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้ โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

คาราโกเส (Karakose, 2007, pp. 464 - 477) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นผู้นำจะต้องแสดงออกถึง ความน่าเคารพต่อทุกคน ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว 2) ให้เกียรติผู้อื่น 3) ยอมรับความคิดเห็นต่างของบุคลากร 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

คาเทียน (Catian, 2008, p. 51) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความน่าเคารพประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงาน คำนึงถึงข้อผูกมัดที่มีต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

เฮนรี่ (Henry, 2009, pp. 44 - 51) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้นำมีจริยธรรม จะต้องคำนึงถึงความน่าเคารพ โดย 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) การยอมรับคนอื่น 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ เคารพผู้อื่นด้วย

โจเซฟสัน (Josephson, 2009, p. 18) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้นำปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ ต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำให้แก่เราเช่น การเป็นตัวอย่งที่ดีความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เรานั้นเกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) การยอมรับผู้อื่น

โมว์เบรย์ (Mowbray, 2009, p.127) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้นำต้องมีความน่าเคารพ ได้แก่ 1) การเคารพให้เกียรติคนอื่น 2) ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) การแสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 96) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนและการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและเคารพในศักดิ์ศรีของทุกคนที่ร่วมงานด้วย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมการพึ่งพาตนเอง ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายและพอประมาณ ไม่ทำให้ตนเองหรือผู้อื่นต้องเดือดร้อนจากการกระทำของตน การแสดงออกเช่นนี้ไม่เพียงแต่ทำให้ผู้บริหารได้รับความเคารพจากผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ และความสงบเรียบร้อย

ทรงเดช ผสมพีช (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความสุภาพและมีสัมมาคารวะในการปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยต้องให้ความเคารพกับผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องดำเนินชีวิตอย่างพอดี ไม่ทำสิ่งใดที่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น และต้องรักษาความยุติธรรมในการทำงานโดยยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมอย่างเคร่งครัดผู้บริหารที่ดีควรมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องให้เกียรติผู้อื่นทั้งในที่สาธารณะและในที่ลับและต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอีกทั้งผู้บริหารยังต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและการสร้างความเท่าเทียมกันในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยไม่ลำเอียง และไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่ดีในองค์กร

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 51) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและแสดงความต้องการ เพื่อช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นด้วย ซึ่งถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน

ศตพร จงแตงกลาง (2565, หน้า 119) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้บริหารการมีให้เกียรติและมีความสุขภายในบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี คือ ผู้บริหารมีเกียรติและศักดิ์ศรีทั้งต่อตัวเองและในความสัมพันธ์กับผู้อื่นการให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปฏิบัติในทุกสถานการณ์ เพราะจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจภายในองค์กรได้อย่างดี 2. ความสุภาพ คือ ผู้บริหารควรแสดงความสุขในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยการแสดงออกที่อ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ความสุภาพและความเคารพต่อผู้อื่นจะทำให้เกิดบรรยากาศที่การทำงานและช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3. การยอมรับผู้อื่นคือการยอมรับความคิดและความแตกต่างของผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับความหลากหลายของบุคคลในทีม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการทำงานที่สมดุลกัน 4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ การแสดงความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดีและมีมนุษยธรรม การเข้าใจและเคารพในความรู้สึกของผู้อื่นจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกระตุ้นให้ทุกคนในทีมทำงานอย่างเต็มที่ 5. ความเสมอภาคและความเท่าเทียม คือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมในองค์กร โดยไม่เลือกปฏิบัติและรักษาความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษการรักษาความเสมอภาคนี้จะทำให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูด้วยความใส่ใจและให้เกียรติ โดยใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพและแสดงความเคารพต่อศักดิ์ศรีของครูในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างทางเลือกในการทำงานให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และศักยภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. ความรับผิดชอบ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์และมีจริยธรรมการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียน บุคลากร และชุมชนการบริหารจัดการงานและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับผลจากการกระทำและพร้อมแก้ไขปัญหาหากเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความความรับผิดชอบ ดังนี้

ศูนย์จริยธรรมแห่งชาติด้านการดูแลสุขภาพ (National Centre for Ethics in Health Care, 2005, p189) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบเมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจในสถานการณ์ผู้ที่มีเชิงจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะแสดงออก ดังนี้ 1) ใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลาย 2) คิดถึงผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว 3) ต้องมีพันธะความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดทั้งด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและด้านการปรับปรุงการดูแลสุขภาพซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ

เบิร์กโฮเฟอร์ (Berghofer, 2009, pp. 174) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ ผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมที่ต้องแสดงออก ได้แก่ 1) ความอดทนต่อความยากลำบาก หรือความขัดแย้งและสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวล 2) ต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความแตกต่างหรือความขัดแย้ง 3) เป็นผู้เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือจุดจบของสถานการณ์

เฟอร์เรลล์ เฟรดริช แอนด์ ลิตา (Ferrell Fraedrich, 2008, pp. 135-139) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมว่า 1) จะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้องอยู่เสมอ 2) เป็นผู้ที่มีพันธะความรับผิดชอบและการปฏิบัติเชิงจริยธรรมและ 3) จะต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

โมว์เบรย์ (Mowbray, 2009, pp. 81) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความรับผิดชอบซึ่งกล่าวว่าในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลง 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานด้วยความพยายามและการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและได้ผลตามที่ต้องการในการทำงานราชการ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่และปฏิบัติด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยต้องปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่เกิดความเสียหาย ข้าราชการต้องอุทิศตนให้กับการทำงานด้วยความรอบคอบและเต็มกำลังความสามารถโดยไม่ให้การทำงานในหน้าที่เสียหายแม้จะต้องทำงานในหน้าที่อื่น ๆ ของรัฐ ข้าราชการต้องละเว้นการกระทำใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือของผู้อื่น

และต้องไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงานของผู้อื่นโดยไม่เหมาะสมการตัดสินใจในการทำงานของข้าราชการต้องใช้ดุลพินิจและความรู้ ความสามารถ โดยต้องทำอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัวและยึดถือข้อมูลหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณีหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ข้าราชการต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันที ข้าราชการยังต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบตามกฎหมายหรือแม้กระทั่งประชาชน เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีข้อมูลที่ครบถ้วนข้าราชการต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการสั่งการใดๆก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หากมีการสั่งการที่อาจสร้างความเสี่ยงจำเป็นต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้สามารถพิจารณาการสั่งการในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 990) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลลัพธ์ของสิ่งที่เราได้ทำลงไป ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลที่ไม่ดี ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเองหรือจากสิ่งทีตนเอง เป็นผู้ดูแลอยู่การรับผิดชอบไม่ได้ หมายถึง แค่การทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จแต่ยังรวมถึงการยอมรับผล ที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือปิดความผิดไปยังผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 81) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำงานอย่างจริงจังและมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยการทำงานหนักและรักษาความตรงต่อเวลาในขณะที่เดียวกันผู้บริหารต้องใส่ใจในสิ่งที่กำลังทำและเข้าใจว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจจะดีหรือไม่ดีตามสถานการณ์ ต้องยอมรับผลลัพธ์ทั้งในด้านบวกและลบ และยังคงใช้ทักษะและความรู้ในการทำงานอย่างซื่อสัตย์ พร้อมทั้งพยายามต่อไปแม้ว่าจะต้องเผชิญกับความท้าทาย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ด้วยการแสดงความรับผิดชอบในงานของตนและไม่ก้าวร้าวการทำงานของทีมในทางที่ไม่เหมาะสม ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากับทุกคนได้

ทรงเดช ผสมพีช (2565, หน้า 51) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง โดยใส่ใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา ด้วยความรวดเร็วและความละเอียดรอบคอบ ผู้บริหารจะต้องยอมรับทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ ต้องมีความเพียรพยายามในการทำงานและไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนและทำให้ผู้อื่นยอมรับในความรับผิดชอบของตนเอง

พิชญ์ญา จินศรีคง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความเอาใจใส่และมุ่งมั่นในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด โดยการเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์สินเพื่อ

ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารยังต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ รู้จักหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติและยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จิตรรา อุณจะนำ (2566, หน้า 74) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลของการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง โดยมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงความพากเพียรที่ไม่ย่อท้อในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น และต้องการทุ่มเทและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีการติดตามแลประเมินผลการทำงานของตนเองและทีมงาน แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน พร้อมทั้งยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงาน รวมถึงสามารถบริหารเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความยุติธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตัดสินใจอย่างเป็นกลางไม่เอนเอียงหรือเลือกปฏิบัติ การให้โอกาสที่เท่าเทียม แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การยึดมั่นในจริยธรรมและกฎหมายเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรม ดังนี้

โจเซฟสัน (Josephson, 2009, p. 324) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมาและการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่เหมาะสม 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

มอร์เบอรี (Mowbray, 2009, p. 157) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคน โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้คือ 1) สามารถอธิบายสถานะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2010, p. 146) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ต้องแสดงให้ทุกคนในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นใน

ตัวผู้นำ มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงินสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 51) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล โดยไม่ลำเอียง พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2552) ได้พระราชทานพระราชดำรัสเกี่ยวกับความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม คือ การพิจารณาในสิ่งที่ถูกต้องตามธรรมะ ซึ่งธรรมะ หมายถึง การปฏิบัติที่นำความเจริญมาสู่มนุษย์ ความยุติธรรมต้องมีความเที่ยงตรงและปราศจากอคติ ซึ่งอคติถือเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำให้เกิดขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติต่าง ๆ หากมีความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดโดยไม่พิจารณาอย่างรอบคอบ จะทำให้เกิดความไม่เที่ยงตรงและไม่เป็นธรรม และหากเกรงกลัวอิทธิพลใด ๆ ก็อาจทำให้เราไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยุติธรรมเช่นกันพระราชดำรัสยังกล่าวถึงอคติที่ต้องระวัง 4 ประการ ได้แก่ 1. ฉันทาคติ 2. โทสาคติ 3. โมหาคติ 4. ภยาคติ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 76) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาคือการทำงานอย่างจริงจังและมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยการทำงานหนักและรักษาความตรงต่อเวลา ผู้บริหารต้องใส่ใจในสิ่งที่กำลังทำและเข้าใจว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจจะดีหรือไม่ดีตามสถานการณ์ ต้องยอมรับผลลัพธ์ทั้งในด้านบวกและลบและยังคงใช้ทักษะและความรู้ในการทำงานอย่างซื่อสัตย์ พร้อมทั้งพยายามต่อไปแม้ว่าจะต้องเผชิญกับความท้าทาย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ด้วยการแสดงความรับผิดชอบในงานของตนและไม่ก้าวก่ายการทำงานของทีมในทางที่ไม่เหมาะสมและยังต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากับทุกคนได้ แม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ตาม

ทรงเดช ผสมพิช (2565, หน้า 46) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นกลาง เพื่อให้ผู้ร่วมงานในองค์กรเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่ามีความโปร่งใสและชัดเจนในการตัดสินใจ สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างกล้าหาญและยืนหยัดในจุดยืนของตน โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ การตัดสินใจของผู้บริหารต้องมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงการทำงานในองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 43) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและไม่ทำสิ่งที่ผิดต่อผู้อื่น โดยไม่เห็นผิดเป็นถูกและไม่ลำเอียงจากความพอใจหรืออารมณ์ต่าง ๆ เช่น รักใคร่ โกรธ เกลียด หรือกลัวการแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่รักในความยุติธรรมและมีความตั้งใจที่จะทำให้สังคมมีความยุติธรรม ผู้บริหารต้องสามารถให้ความยุติธรรมกับผู้อื่นและกล้าที่จะยืนหยัดเพื่อรักษาความยุติธรรมในทุกสถานการณ์ โดยไม่ยอมให้ สิ่งใดมาทำให้เสียความยุติธรรมไปได้จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและสังคมที่ตนดูแล

จิตรา อุจนจะนำ (2566, หน้า 65) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติที่มีความเที่ยงธรรมและยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจหรือการกระทำต่าง ๆ โดยไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติต่อใครเป็นพิเศษ มีการให้ความสำคัญกับความเสมอภาค โดยการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและให้โอกาสที่เหมาะสมตามความสามารถและความเหมาะสม ความยุติธรรมจึงเป็นหลักการที่สำคัญในการสร้างความสมดุลและความเป็นธรรมในสังคม

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสมให้โอกาสทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเท่าเทียมมีการจัดสรรทรัพยากรงบประมาณ เวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสมและเสมอภาคแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรม ประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม และให้รางวัลหรือยกย่องครูอย่างเสมอภาค ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในสถานศึกษา

5. ความซื่อสัตย์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาการรักษาความซื่อสัตย์และหลักคุณธรรม ในทุกการกระทำ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ดังนี้

คลาน (Klann, 2007, p. 147) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง 1) การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การพูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์ 3) การเขียนแต่สิ่งที่ดี ๆ 4) ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูด ที่ไม่ดี 5) การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก 6) การเป็นผู้ฟังที่ดี 7) การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง 8) การสื่อสารโดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

คาราโคเส (Karakose, 2007, pp. 464 - 477) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง 1) การไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ศาสนา ผลประโยชน์ทางการเงิน 2) ไม่เป็นผู้มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ 3) พูดความจริงตลอดเวลา 4) ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เบิร์กโฮเฟอร์ แอนด์ ชวาร์ตซ์ (Berghofer & Schwartz, 2008, p. 169) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง 1) การเป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความจริง 2) ไม่ปิดบังและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) มีความจริงใจ 4) ไม่คดโกง

โจเซฟสัน (Josephson, 2009, p. 124) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุด 2) มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์ อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้

ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 402) นิยาม ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดที่จะทรยศหรือคดโกงและไม่หลอกลวงผู้อื่น ตามที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำจำกัดความไว้ในขณะเดียวกัน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานพระราชดำรัสเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และความสุจริตว่า ความสุจริตเกิดขึ้นและยั่งยืนได้ด้วยการมีสติและปัญญาสติคือการรู้ตัวและปัญญาคือความสามารถในการคิดและพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความสุจริตจะทำให้บุคคลสามารถสร้างความเจริญบนพื้นฐานของความดีได้และเมื่อความซื่อสัตย์และความสุจริตถูกพัฒนาและรักษาไว้ก็จะได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีความมั่นคงและความพึงพอใจในสิ่งที่ตนทำและทำให้ความซื่อสัตย์นั้นอยู่ยาวนาน

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 84) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ในการทำหน้าที่เสมอ โดยไม่พยายามเอาเปรียบผู้อื่นหรือสิ่งใด ๆ ไม่ขโมยเงินหรือทรัพย์สินที่เป็นของผู้อื่นหรือของรัฐบาลและไม่ใช้ตำแหน่งในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือให้กับเพื่อนฝูง ผู้บริหารต้องซื่อสัตย์และไม่หลอกลวงผู้อื่นให้เชื่อในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง และควรหลีกเลี่ยงการใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัวและต้องชัดเจนในสิ่งที่กำลังทำ พร้อมรับผิดชอบต่อสิ่งนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้ปฏิบัติตนในลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีและยึดมั่นในกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการทำงาน

ทรงเดช ผสมพีช (2565, หน้า 47) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและตรงไปตรงมา โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่มีผลต่อผู้อื่น ไม่ยกยอกทรัพย์สินของทางราชการหรือบุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรหรือสังคม ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือให้ประโยชน์แก่พวกพ้องและไม่หลอกลวงผู้อื่นให้เชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้องอีกทั้งยังไม่เบียดเบียนเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และต้องรักษาความซื่อสัตย์ในวาจาและการกระทำอย่างเคร่งครัดโดยการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จิตรา อุณจะนำ (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับความถูกต้องและความยุติธรรม โดยไม่หลอกลวงหรือหลบเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นจริงและการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการแอบแฝงความคิดหรือเจตนาที่ไม่ดี การหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ยุติธรรมและการไม่ให้ข้อมูลที่

ผิดหรือหลอกลวงผู้อื่น เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ความซื่อสัตย์จึงเป็นการยึดมั่นในความจริงและความถูกต้องในทุกการกระทำและการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยึดมั่นในคุณธรรม ผู้บริหารต้องรายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือน เปิดเผยเหตุผลและกระบวนการในการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อเท็จจริง และรักษาความลับของข้อมูลที่สำคัญ รวมถึงต้องปฏิเสธและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน ได้ดังตาราง 2.2



ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ความไว้วางใจ	<p>ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษาพร้อมทั้งเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมผู้บริหารต้องมีความสามารถและพิจารณาญาณในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาทั้งยังปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมเสมอต้นเสมอปลายและให้คำแนะนำช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ให้สัญญาไว้เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลของตนเองได้ เพื่อพัฒนาองค์กรรวมถึงแสดงความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องครูด้วยความสามารถอย่างเต็มที่</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร 2. ผู้บริหารเอาใจใส่และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 3. ผู้บริหาร มีความสามารถและมีวิจยรณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4. ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 5. ผู้บริหารปฏิบัติผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย 6. ผู้บริหารใส่ใจแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา 7. ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับปากเอาไว้ 8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร 9. ผู้บริหารมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
2.ความ นำเคารพ	ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูด้วยความใส่ใจและให้เกียรติ โดยใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพและแสดงความเคารพต่อศักดิ์ศรีของครูในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างทางเลือกในการทำงานให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของตนเองพร้อมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และศักยภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการให้เกียรติและอ่อนน้อม 2. ผู้บริหารใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพ 3. ผู้บริหารมีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครู 4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกในการทำงานต่อครู 6. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองต่อครู
3.ความ รับผิดชอบ	ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่มี การติดตามและประเมินผลการทำงานของตนเองและทีมงาน แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน พร้อมทั้งยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานรวมถึงสามารถในบริหารเวลาและมีการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2. ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 3. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในงานด้วยความรับผิดชอบต่อ 4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน 5. ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม 6. ผู้บริหารแบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4. ความยุติธรรม	<p>ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสมให้โอกาสทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเท่าเทียมมีการจัดสรรทรัพยากรงบประมาณ เวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสมและเสมอภาคแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรม ประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม และให้รางวัลหรือยกย่องครูอย่างเสมอภาค ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม 2. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม 4. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 5. ผู้บริหารแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรม 6. ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม 7. ผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาค 8. ผู้บริหารจัดสรรเวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม 9. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
5.ความซื่อสัตย์	ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยึดมั่นในคุณธรรม ผู้บริหารต้องรายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือนเปิดเผยเหตุผลและกระบวนการในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงและรักษาความลับของข้อมูลที่สำคัญ รวมถึงต้องปฏิเสธและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารเปิดเผยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส 2. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด 3. ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน 4. ผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มพวกพ้อง 5. ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้ 6. ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม 7. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมา 8. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 9. ผู้บริหารไม่ยอมรับและไม่สนับสนุนการทุจริตในทุกรูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถในการผลิตที่สามารถทำให้เกิดผลตามที่ตั้งใจ สามารถตีความได้ในอีกแง่หนึ่งว่าเป็นความหมายเชิงเทคนิค ซึ่งหมายถึงการบริหารการศึกษาที่มีการดำเนินการตามลำดับขั้นในกระบวนการ โดยประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความหมายเฉพาะในแต่ละด้านในทีนี้จะ

เน้นไปที่การประสบความสำเร็จในทักษะพื้นฐานของนักเรียน ซึ่งสามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินความสำเร็จของกระบวนการศึกษา

วอลซ์ (Walsh, 1999, p. 235) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบการทำงานที่ให้ความสำคัญและใส่ใจต่อจุดอ่อนต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้น ซึ่งสามารถสังเกตได้ จากผลลัพธ์ในการเรียนรู้ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการจัดการภายในโรงเรียน โรงเรียนจะมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญครูและอาจารย์ยังต้องมีการพัฒนาทักษะและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่วนผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการศึกษา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานหมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งจากผลผลิตที่เกิดขึ้นและผลลัพธ์ที่ได้รับการประสบความสำเร็จในแต่ละด้านจะสะท้อนถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างดี

พวงเพชร นรทีทาน (2566, หน้า 54) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือหรือมาตรวัดที่ใช้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มันเกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับและความสำเร็จของงานที่ทำซึ่งสะท้อนถึงผลงานที่องค์กรต้องการและคาดหวังให้เกิดขึ้น

ทิวากร สุทธิบาก (2566, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งช่วยในการตัดสินใจว่าองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้หรือไม่กับผลที่ได้รับและความสำเร็จของงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือหรือมาตรวัดที่ใช้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด มันเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ได้รับและความสำเร็จของงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลงานที่องค์กรต้องการและคาดหวังให้เกิดขึ้น

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972, p. 305) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ปริมาณที่ได้จากผลผลิตคุณภาพจากผลผลิตของ ประสิทธิภาพของการทำงานการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

روبบินส์ (Robbins, 2001, p. 100) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ฮอย แอนด์ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาจนทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งองค์ความรู้ด้านวิชาการและทักษะในการบริหารรวมถึงการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการจัดการศึกษาและเป้าหมายขององค์กร

ณัฐธัญญา ภูติสม (2565, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฐวี อ่ำาศรี (2565, หน้า 70) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพิจารณาประสิทธิผลนี้ ได้แก่ ความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

ภักพิศดา แทนศิลป์ (2565, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งรวมถึงความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและการทำงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนสามารถบริหารงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับการประสบความสำเร็จนี้ เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารมาใช้เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการจัดการศึกษา

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการที่สามารถทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนและการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

พวงเพชร นรทีทาน (2566, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษายังสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในกระบวนการทำงาน

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 57) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการที่การทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน โดยการใช้ทรัพยากรในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนการจัดการศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินประสิทธิผลนี้จะพิจารณาจากหลายด้าน เช่น ความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวก

2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความหมายสำคัญ ของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ดังนี้

เซลดิน (Seldin, 1988, p. 24) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา ดังนี้ เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวไปปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นอันดับรอง

ฮอย แอนด์ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาดังนี้ โดยความสำคัญของประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ของการบริหารการศึกษาการอยู่รอดขององค์กรมีตัวบ่งชี้จากปัจจัยนำเข้าและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการ โดยนำเข้าพิจารณาได้จาก การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาสิ่งที่ดี

ภคพิศดา แทนศิลป (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหาร การศึกษา หมายถึง การที่ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสามารถของสถานศึกษานั้นใน การดำเนินการ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีข้อมูลการประเมินผลประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ เพียงพอ สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปรับปรุงสถานศึกษาให้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ข้อมูลสำคัญ ที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้น ขึ้นอยู่ กับการทำงานที่มีประสิทธิผล

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลทั้งในองค์กรและ โรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการ บริหารของผู้บริหารที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อการชี้แนะและโน้มน้าวให้ผู้นับได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พวงเพชร นรทีทาน (2566, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หรือหน่วยงาน เพราะมันเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากการดำเนินงานขององค์กรขาด ประสิทธิภาพก็ยากที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการมีความสัมพันธ์กันและ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายภายใต้การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งใน ด้านการบริหารและการจัดการองค์กร เป็นตัวตัดสินว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จความอยู่รอด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา หมายถึง การที่ประสิทธิผล ของสถานศึกษาสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถของสถานศึกษานั้นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีข้อมูลการประเมินผลประสิทธิผลที่ครบถ้วนและเพียงพอที่จะสามารถ

นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นการกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาพบว่า มีผู้กำหนดองค์ประกอบ ดังนี้

ม็อตต์ (Mott 1972 cited in Hoy & Miskel, 2005, pp. 305-307) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวกด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากแนวคิดของ Mott มีดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านความสามารถในการผลิต
3. ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอย แอนด์ เฟอ์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 131) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอก ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้ องค์ประกอบขององค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ Hoy and Ferguson มีดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก
4. ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

ดีเสิร์ท (Dessert, 1986, pp. 68-69) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว

2. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน

เบนนิส (Bennis, 1971, p. 145) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนาความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง บรรยากาศ ความขัดแย้ง องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรมความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจของครูนักเรียนผู้ปกครอง บรรยากาศ ความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

รีด ฮอปกินส์ แอนด์ ฮอลลี (Reid, Hopkins, & Holly, 1988, pp. 24-29) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา คือ ปัจจัยการบริหารงาน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านโรงเรียน ด้านนักเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ เบนนิส มีดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงานด้านครู
2. ด้านผู้บริหาร
3. ด้านโรงเรียน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากแนวคิดของ พรเทพ เหมรานนท์ มีดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 71) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาโรงเรียนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ มีดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 72) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา องค์ประกอบ ของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ ปฐวี อ่ำศรี มีดังนี้

1. ด้านความสามารถทางวิชาการ
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565, หน้า 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจ ในงานของบุคลากรด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากแนวคิดของ ณัฐธินิชา ภูติสม มีดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากแนวคิดของ ทิวากร สุทธิบาท มีดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 80) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทัศนคติทางบวก การแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ อนันต์ ฉิมยงค์ มีดังนี้

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. การพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. การแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา
4. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จันทิมา ใจเชื้อ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากแนวคิดของ จันทิมา ใจเชื้อ มีดังนี้

1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

อนุชา หनुเสมียน (2567, หน้า 61) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา มีดังนี้

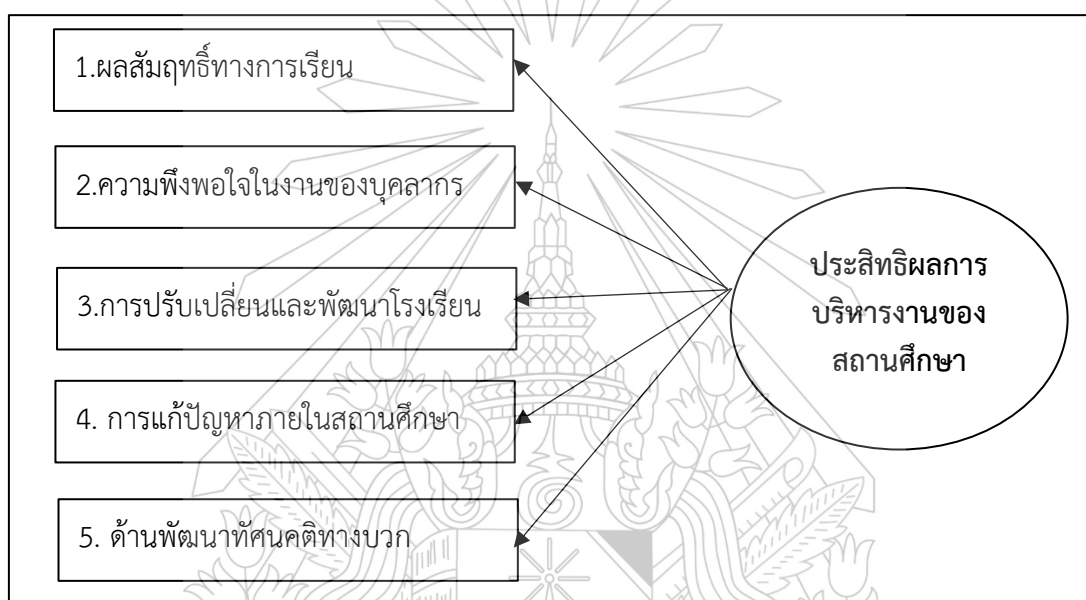
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
4. การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
5. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาได้ดังตาราง 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงาน ของสถานศึกษา	1. ม็อตต์ Mott (1972)	2. ดอย แอนด์ เพอร์กิ้น Hoy & Ferguson (1985)	3. ดีเรวิท Desster (1986)	4. เบนนิส (Bennis 1971)	5. ริด ออบกินส์ แอนดอลส์ไวด์, Hopkins, & Holly	6. พรเทพ ทนรานนท์ (2564)	7. อธิพัฒน์ บุตรดีศักดิ์ (2565)	8. ปุรี อ่ำศรี (2565)	9. ภูมิธัชชา กุติสม (2565)	10. ทิวากร สุทธิบาท	11. อนันต์ ฉิมยงค์ (2566)	12. จันทิมา ใจเชื้อ (2566)	13. อนุชา พนมเสมียน (2567)	ความถี่
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
2. คุณลักษณะของผู้เรียน							✓	✓					✓	3
3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	✓			✓		✓			✓		✓		✓	6
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						✓	✓	✓	✓	✓			✓	6
5. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
6. ด้านความสามารถในการผลิต	✓													1
7. ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก	✓					✓	✓			✓	✓	✓		6
8. ด้านความสามารถการปรับตัว	✓			✓								✓		4
9. ด้านความสามารถในการปัญหา	✓													1
10. การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	✓													1
11. บรรยากาศภายใน ภายนอก	✓										✓			2
12. ปัจจัยการบริหารงานด้านครู						✓								1
13. ปัจจัยการบริหารด้านบริหาร						✓								1
14. ปัจจัยการบริหารด้านโรงเรียน						✓								1
15. ปัจจัยการบริหารด้านนักเรียน						✓								1
16. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์			✓											1
17. ด้านความสามารถทางวิชาการ							✓							1
18. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้									✓					1
รวม	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	52

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาใช้ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.ความพึงพอใจ ในงานของบุคลากร 3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 5. ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวกซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยบทความทางวิชาการเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งพบว่า มีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นความสารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จทางการศึกษาที่สะท้อน ถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรรวมถึงการวางแผนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพที่สูงขึ้นซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

กู๊ด (Good , 1973, p. 139) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะ อันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้วซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอน หรือทั้งสองอย่างรวมกัน

สเปนซ์ (Spence ,1983, p. 86) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จจาก พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ที่วางไว้ หรือความฉลาดของบุคคล จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทักษะทางวิชาการ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้รวมทั้งสมรรถภาพทางสมองด้านต่างๆ โดยใช้แบบวัด ผลสัมฤทธิ์ทางการ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 48) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและตรงตามจุดหมายของการ เรียนการสอน ซึ่งต้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมคุณภาพของนักเรียนโดยพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทัศนคติและ แรงจูงใจของนักเรียน การเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังที่ดีรวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ ดี ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่คาดหวังและมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 75) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนสามารถ ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ซึ่งสามารถวัดผลได้จากเกรดเฉลี่ยของ นักเรียนและเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึง ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู รวมถึง ความสำเร็จของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งสามารถประเมินได้จากเกรดเฉลี่ยของ นักเรียนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางวิชาการของ นักเรียน การจัดกิจกรรมต่างการแข่งขันของนักเรียน

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 82) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นมากซึ่งต้องอาศัยการเป็นผู้นำจาก ผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารในยุค

ปัจจุบันไม่สามารถอยู่นิ่งเฉยหรือเพิกเฉยต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ เพราะการใส่ใจและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเต็มที่เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 62) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝน หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่นักเรียนได้รับผลลัพธ์เหล่านี้ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทักษะในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ อย่างชัดเจน และสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผน ปรับปรุง และตัดสินใจในเชิงวิชาการตลอดจนติดตามและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียน และสร้างวินัยที่สนับสนุนการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของผู้เรียน

2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงขององค์กร การส่งเสริมความพึงพอใจในงานจึงควรคำนึงถึงค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเติบโต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ดังนี้

กิบสัน (Gibson, 1979, p. 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่าการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่ช่วยจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการ บางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่างานที่ผู้ปฏิบัติมีความอิสระสูง สามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน

ฮอย แอนด์ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp 117 - 134) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งบริหารจึงจำเป็นต้องสร้าง

และรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงาน ของครูมีผลกระทบต่อไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์ หรือทัศนคติที่ครูมีต่อการทำงาน ซึ่งครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ โดยมองว่างานนั้นมีความสำคัญ รวมถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ เบื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การลาออกและความอิสระในการทำงานที่ให้โอกาสครูได้ใช้ทักษะที่หลากหลายอย่างเต็มที่ ซึ่งการรักษาความพึงพอใจในงานของครูในระดับสูงนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะส่งผลต่อการทำงานของครูและส่งผลกระทบต่อไปยังส่วนอื่น ๆ ของโรงเรียนหรือองค์กร

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 108) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในหลายด้าน โดยเริ่มจากการมีความรู้และความสามารถในการบริหารงานอย่างมีระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติตามได้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยการแสดงความเป็นมิตรให้ความเคารพและยกย่องผู้อื่น รวมถึงการเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของแต่ละบุคคล การสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสก้าวหน้าทางด้านการงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการอบรม หรือศึกษาดูงานต่างๆ ควรทำด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารยังต้องมีศิลปะในการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 63) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่รู้สึกว่ามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยบุคลากรสามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง.

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือของครูทุกคน และเปิดโอกาสให้เข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างรวดเร็ว พร้อมสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน โปร่งใส

และไม่คลุมเครือ และจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและให้คำชื่นชมยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารยังส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพผ่านการจัดอบรมที่เหมาะสม รวมทั้งดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน กล่าวว่าการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

ฮอย แอนด์ เฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson ,1985, pp. 117 - 134) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกัน พัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่างๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ฮอย แอนด์ มีสเกล (Hoy & Miskel, 1991 , p. 373) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 51) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารและครูต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และการศึกษากำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาควรจะต้องสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าและมีความทันสมัย ไม่ควรยึดติดกับวิธีการเดิมที่จะทำให้โรงเรียนล้าสมัยเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 80) สรุปได้ว่า กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารในการนำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในด้านต่าง ๆ ของการบริหาร เช่น การปรับการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร รวมถึงการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปรับเปลี่ยนเหล่านี้จะช่วยทำให้โรงเรียนมีความทันสมัยและสามารถแข่งขันได้กับโรงเรียนอื่นๆและทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงจากผลการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยการศึกษเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้บรรลุผลทั้งใน ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลง ความรวดเร็วที่ครูมีในการปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการทำงานของตนเอง รวมถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 53) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและสภาพแวดล้อม โดยการพิจารณาถึงความยอมรับและความพร้อมของครูในการปรับตัวทั้งในด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน และต้องคำนึงถึงความรวดเร็วในการปรับตัวและพัฒนาตนเองของครู รวมถึงการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและพัฒนาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 63) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือกันวางแผนและดำเนินการพัฒนางานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยมีการมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันทั้งยังต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนอย่างแท้จริงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งนักเรียนและชุมชนเพื่อให้โรงเรียนสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่มีคุณภาพและยั่งยืนได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทั้งในการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและผู้บริหารยังสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่ดีขึ้นพร้อมติดตามและประเมินผลการ

พัฒนาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารยังมีบทบาทในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกและบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มค่า เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

4.การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา กล่าวว่าการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในเรื่องกระบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการดำเนินการแก้ไขปัญหาควรมีการวิเคราะห์และร่วมมือกันจากทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972, p. 149) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทว่าลายความสมานฉันท์ สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอร์ธราฟ (Northcraft & Neale, 1990, p244) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ฮอย แอนด์ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นั้นโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนด รูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบ ด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ครูและผู้บริหารในการร่วมมือกันเพื่อหาทางออกในปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการบริหารจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้ไม่กระทบต่อการ

พัฒนางานในโรงเรียน การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างการพัฒนางานได้ดีขึ้นและผู้บริหารยังต้องสามารถโน้มน้าวและปรับเปลี่ยนมุมมองหรือค่านิยมของบุคลากรที่อาจมีความคิดหรือเป้าหมายแตกต่างกันให้มาร่วมกันเดินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 82) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถแก้ปัญหา โดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียนการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 54) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ร่วมมือกันในการหาทางออกและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนหรือการรับผิดชอบในงานอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 93) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิคและกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้านตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เช่น การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง การส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเรียนการสอนออนไลน์ การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการตระหนักถึงระบบการประกันคุณภาพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงได้ และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานต่าง

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 64) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการหาทางออกและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การดูแลและช่วยเหลือนักเรียน หรือการดูแลสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องดำเนินการจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและได้รับการยอมรับจากชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถระบุและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่รอบคอบและมีเหตุผล ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงทีเมื่อพบสาเหตุที่ชัดเจนและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน

และภายนอกเพื่อสนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตลอดจนจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีความเป็นกลาง พร้อมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

5. การพัฒนาทัศนคติทางบวก เป็นความสารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องการพัฒนาทัศนคติทางบวก คือ การฝึกฝนตัวเองให้มีความคิดและมุมมองที่ดีต่อโลกและชีวิต ซึ่งจะช่วยให้มีความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทุกด้านของชีวิต ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติทางบวก ดังนี้

เดวิด โทมัส แอล (David Thomas L, 1989, p. 22) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

กิบสัน (Gibson, 2000, p. 342) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่ออันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ 3 องค์ประกอบ มีดังนี้ 1) ความรู้สึก องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อแม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อน ๆ 2) ความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็นและความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผลและตรรกะ องค์ประกอบ ที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3) พฤติกรรม องค์ประกอบ ด้านความรู้ความเข้าใจของทัศนคติ จะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจของคนที่แสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2000, p. 244) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมีซึ่งความเชื่อ จะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิด

ทัศนคตินั้น ๆ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคล

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นักเรียน โดยเน้นให้มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนจะต้องมีความมั่นคงทางจิตใจและสามารถคิดอย่างมีเหตุผล พร้อมทั้งยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ นักเรียนยังจะได้รับการปลูกฝังจิตใจที่เป็นประชาธิปไตย โดยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและมีส่วนร่วมในสังคม

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 77) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถดำเนินการภายในสถานศึกษาทั้งในด้านการบริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกเหนือจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัยที่ดี รวมทั้งรู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน โดยที่ผลลัพธ์เหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองพึงพอใจในความก้าวหน้าและการพัฒนาของนักเรียนในทุกด้าน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการทั้งในด้านการบริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกเหนือจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนซึ่งทำให้ผู้ปกครองรู้สึกพอใจและมั่นใจในความก้าวหน้าของบุตรหลาน

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 85) กล่าวว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีวิถีคิดหรือมุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดีและสร้างสรรค์แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่ดีแต่บุคคลนั้นก็จะใช้ความคิดเชิงบวกและอารมณ์ในการค้นหาความดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอเน้นการสื่อสารเชิงบวกกับครู โดยให้กำลังใจ ชื่นชมและสนับสนุนการทำงานของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงบวก มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาและจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างในการมองโลกในแง่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผ่อนคลายและเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งยอมรับความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวในเชิงบวกและนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและพัฒนาศักยภาพ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ได้ดังตาราง 2.4

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และใช้ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผน ปรับปรุง และตัดสินใจในเชิงวิชาการ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร มีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนและสร้างวินัยที่สนับสนุนการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อวางแผนและปรับปรุงการสอน 5. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ 7. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 8. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียน 9. ผู้บริหารส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
2.ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือของครูทุกคนและเปิดโอกาสให้เข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างรวดเร็ว พร้อมสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน โปร่งใส และไม่คลุมเครือและจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและให้คำชื่นชมยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารยังส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพผ่านการจัดอบรมที่เหมาะสม รวมทั้ง ดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร 2.ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย 3.ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทันท่วงที 4.ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน 5.ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน 6.ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน 7.ผู้บริหารให้คำชื่นชมและยกย่องการทำงานของครู 8.ผู้บริหารส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพจัดอบรม 9.ผู้บริหารดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของครู

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ทั้งในการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารยังสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่ดีขึ้น พร้อมติดตามและประเมินผลการพัฒนาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร ยังมีบทบาทในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกและบริหารจัดการทรัพยากร ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มค่า เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ	1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษา 3. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาโรงเรียน 4.ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 5. ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 6. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 7. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก 9.ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4.การแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	ผู้บริหารที่สามารถระบุและวิเคราะห์ ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลและ ข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐาน พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ การตัดสินใจที่รอบคอบและมีเหตุผล ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาย่าง ทัน่วงทีเมื่อพบสาเหตุที่ชัดเจนและ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกเพื่อสนับสนุนกระบวนการ แก้ปัญหา ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ยังติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสม ตลอดจนจัดการ ความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีความ เป็นกลางพร้อมทั้งกำหนดมาตรการ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดซ้ำเพื่อให้ โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่าง ราบรื่น	1.ผู้บริหารระบุและวิเคราะห์ปัญหา ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู และบุคลากรในการแก้ปัญหา 3.ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาย อย่างรอบคอบและมีเหตุผล 4.ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาย อย่างทัน่วงที 5.ผู้บริหารประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา 6.ผู้บริหารติดตามและประเมินผล การแก้ไขปัญหายอย่างต่อเนื่อง 7.ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 8.ผู้บริหารป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิม เกิดซ้ำ

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรายด้าน(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
5.การพัฒนาทัศนคติทางบวก	ผู้บริหารที่แสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอเน้นการสื่อสารเชิงบวกกับครู โดยให้กำลังใจ ชื่นชม และสนับสนุนการทำงานของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงบวก มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา และจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างในการมองโลกในแง่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผ่อนคลายและเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษาพร้อมทั้งยอมรับความเปลี่ยนแปลงปรับตัวในเชิงบวก และนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและพัฒนาศักยภาพ	1.ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2.ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร 3.ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงบวกในองค์กร 4.ผู้บริหารพูดให้แรงเสริมชื่นชมให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากร 5.ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ครู 6.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี 7.ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย 8.ผู้บริหารยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเชิงบวก

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 101 ถนนชัยชุมพล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80110 โทรศัพท์ 0-7541-1165 โทรสาร 0-7533-2619 <http://www.nst2.obec.go.th>

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ นำมาสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและพัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ผู้บริหารครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ปรับสมคูลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา สู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติศรัทธา
2. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
4. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นทุกด้านและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ
7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชาศา

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
2. การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. การสร้างโอกาสและความเท่าเทียมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
5. การนำศาสตร์พระราชาศาสตร์พระบรมราโชบายมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ

นโยบาย

1. ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ และคิดคำนวณได้ตามระดับชั้นทุกคน
2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคาม
ทุกรูปแบบ รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน
ตามหลักสูตร มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ
และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณ
ความเป็นครู
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในกระบวนการจัดการ
เรียนรู้ และจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดเน้น

1. สร้างโรงเรียนคุณธรรม
2. นำสู่คุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี
4. สร้างวิถีการทำงาน
5. สืบสานความมั่นคงต่อสถาบัน

6. สร้างสรรค์ไทยนิยม

7. ค่านิยม (Value)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ณปภัช ลดาวัลย์และวิฑูล ทาชา (2568, หน้า 135) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2 กลุ่มตัวอย่าง คือครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเคารพ, ความเป็นพลเมืองดี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์

วัชรินทร์ นพแท่น (2568, หน้า 263) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและ 4) ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 302 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r=.796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดีและด้านความเอาใจใส่สามารถร่วมกัน
ทำนวยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษา
ตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหาร
การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษา
ตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2
กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่
ในระดับสูง ($r = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 4. ตัวแปรพยากรณ์การบริหาร
การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย
หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของ
สถานศึกษา อำเภอดวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้
ร้อยละ 59.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จันทิมา ใจชื่อ (2566, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระยอง เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระยอง เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระยอง เขต 1 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสัมพันธ์กันสูงมาก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) การพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตรา อุจนจะนำ (2566, หน้า 145) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบความยุติธรรมและองค์ประกอบ ความรับผิดชอบ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่าน เกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว และ 2) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก เท่ากับ 0.965 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัว

พวงเพชร นรทีทาน (2566, หน้า 139) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อ เพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการ เรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.35 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียน

การสอน รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้สื่อการจัดการเรียนการสอน ต่ำสุดคือด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 2) แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดประกอบไปด้วย การจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ความยากง่ายของเนื้อหา ปรับตามศักยภาพของผู้เรียน มีการใช้สื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลมีความหลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

รุ่งนภา ล้ำเลิศ (2566, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การ บริหารจัดการกับปัญหาที่หลากหลาย การเป็นต้นแบบกัลยาณมิตร การยืนหยัดอยู่หน้าความจริง การ เป็นต้นแบบการบริหารงาน และการเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะ แวดล้อมการปรับตัวให้การยอมรับของสังคม การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การใช้สื่อและ นวัตกรรม การจัดสรรทรัพยากร และการมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเป็นต้นแบบการบริหารงานการ เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม การยืนหยัดอยู่หน้าความจริงและการบริหารจัดการกับปัญหา ที่หลากหลาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนันต์ ฉิมรงค์ (2566, หน้า 136) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุค เน็กซ์นอร์มัล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลและ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำ เชิง จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุค เน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของ

สถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลโดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ 4) การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลได้ร้อยละ 28.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงเดช ผสมพีช (2565, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว 2) ระดับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รองลงมาคือความเคารพ ความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความรับผิดชอบ 2) คุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษา พบว่า ขั้นตอนการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือขั้นตอนสนับสนุนใกล้ชิดขั้นประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือขั้นดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ พบว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ (2565, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2). ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$)

อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชญา จินศรีคง (2565, หน้า 87) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรมตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร, ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง, ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร, และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในระดับสูงมากและ 4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ.01 ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการนำจริยธรรมตามหลักพุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ศตพร จงแตงกลาง (2565, หน้า 171) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 ความยุติธรรม (Fairness) มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ (Trust) มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Integrity) มี 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 ความเคารพ (Respect) มี 3 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มี 3 องค์ประกอบย่อย 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 16 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.29 - 0.44 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สมใจ ต่วงทอง (2565, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างสรรค์หามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประสานประโยชน์สุข ส่วนด้านการกล้าเผชิญปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) การวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) การหาค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม ($r = 0.89$) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุดและรายด้านคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

สุระศักดิ์ ศิริมาต (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.014) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570

ณัฐณิชา ภูติสม (2565, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 100) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประสานงานของงานวิชาการ รองลงมา ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งรองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม ($r=0.85$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภักพิศตา แทนศิลป (2565, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา1.) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2.) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 4) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการคำนึงถึง ด้านของ ปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้าน การบริหารงาน บุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .823 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และพบว่าด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชโดย การใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 โดยมี วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย

เลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r = .884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนกฤต ธรรมวณิชย (2564, หน้า 142) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อระบุองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของทุกตัวบ่งชี้ มี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.75 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 3.15 - 19.40 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลการวัดแต่ละ องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และแสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เชิงจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจเชิงจริยธรรม การกระตุ้นทางปัญญาเชิงจริยธรรม และการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลเชิงจริยธรรม เป็นโมเดลที่มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีค่าเป็น บวกตั้งแต่ค่าตั้งแต่ 0.91-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นทางปัญญาเชิงจริยธรรม (SL) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 การสร้างแรงบันดาลใจเชิงจริยธรรม (ML) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเชิงจริยธรรม (CL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เชิงจริยธรรม (L) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 4) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้วยความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น

พระเชมภูสิต เขมปญโญ (แพบศรี) (2564, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภออุบลรัตน์จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความคิดเห็นต่อระดับในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเสียสละ ด้านความเชื่อถือได้และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 165) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3.ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดีไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่นขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์

สุทธิพงษ์ ตาสารโวจน์ (2564, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อร่วมงานควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

คำปิ่น ทีสุกะ (2564, หน้า 181) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมี 5 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย 90 ตัวชี้วัด ดังนี้ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะและความสามารถ 2) ด้านการมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพชุมชน สภาพแวดล้อม ศักยภาพของสถานศึกษา โอกาส และความเชื่อมั่นศรัทธา ที่มีต่อครูและสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารเชิงระบบมี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ข้อมูลปัจจัยกระบวนการ ผลลัพธ์ ข้อมูลป้อนกลับ และการควบคุม 4) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์ และ 5) ด้านหลักคุณธรรมมี 6 องค์ประกอบย่อย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 2. ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพบุคลากร 3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยความคิดเห็นของการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาทุกด้าน โดยเรียงลำดับ การบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาสูงที่สุดไปหาต่ำสุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการวางแผน ด้านการนำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันภายในกับประสิทธิผลสถานศึกษา 3 ด้านได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุมและด้านการสื่อสารและการจูงใจ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในจะมีความสัมพันธ์กันภายใน 3 ระดับตามลำดับ ดังนี้ระดับที่ 1 ได้แก่การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ ระดับที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ กับด้านควบคุม และระดับที่ 3 ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ กับด้านควบคุม กับด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ริซิก (Resick , 2006, pp. 345 - 346) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และนิยามคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและนิยามลักษณะต่างๆ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบของ ความซื่อสัตย์ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ

ต่างๆ เช่น ความเชื่อถือได้ ความจริงใจ ความยุติธรรม และความสุจริตองค์ประกอบของความเห็นแก่ผู้อื่น ซึ่งรวมถึงความกรุณา ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตาและความพอประมาทองค์ประกอบของความจงใจเพื่อส่วนรวม ซึ่งประกอบไปด้วยการเจรจา การสร้างความเชื่อมั่น การนิเทศกลุ่มและการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจองค์ประกอบของการสนับสนุนและเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วยการช่วยเหลือและการเป็นผู้นำทางศีลธรรม

คาทารินา, บ็อกดาน แอนด์ เมตกา (Katarina, Bogdan & Metka, 2010, p. 31) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ความสำคัญของการตัดสินใจในมุมมองทางจริยธรรมในองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางจริยธรรมจะต้องพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจส่งผลต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ผู้นำทางจริยธรรมต้องมี ได้แก่ ความถ่อมตน ความกังวลในสิ่งที่ดีกว่า ความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรม การรับผิดชอบ และความเคารพในตัวบุคคล ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในองค์กร ผ่านการกระทำที่ตรงกับคำพูดและค่านิยมทางจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารถูกมองว่าเป็นคนที่ซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ กล้าหาญและแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

คูเซส แอนด์ พอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1993, pp.4-12) ได้ศึกษาเรื่อง สำนวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์สูงสุดของครูใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรมีในตัวครูใหญ่ วิเคราะห์ลักษณะของครูใหญ่ที่ครูมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูใหญ่กับบรรยากาศและการสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่ครูมองว่าควรมีในตัวครูใหญ่ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมองการณ์ไกล การมีแรงบันดาลใจ การเอื้ออาทร ความสามารถและประสบการณ์สูง ความเฉลียวฉลาดและไหวพริบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน

อาเดกเบมิล (Adegbemile , 2011, pp. 17-18) ได้ศึกษาวิจัย ความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียให้มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในประเทศไนจีเรีย 2.เพื่อสำรวจทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้านมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันสำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากร มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมไปถึงเห็นความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรด้วยการสื่อสาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในบทนี้ จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,104 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครู 2,104 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน ดังนี้ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามเครือข่าย ในอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย จากนั้นเทียบบัญชีผู้ได้ครูกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรแต่ละศูนย์เครือข่าย

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดย วิธีการจับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละศูนย์เครือข่าย

ขั้นที่ 3 สุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดย วิธีการจับฉลากชื่อครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	จำนวนครู (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 1 อำเภอทุ่งสง (ธรรมรักษ์)	181	28
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 (จตุภูมิทุ่งสง)	212	33
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 3 อำเภอทุ่งสง (ศูนย์พอเพียง)	154	24
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อำเภอทุ่งใหญ่ (เขานางนอน)	188	29
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 5 อำเภอทุ่งใหญ่ (จตุภูมิศรีวิชัย)	239	37
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 6 อำเภอฉวาง (ฉวาง)	142	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 7 อำเภอฉวาง (ฉวางภูตาศิ)	122	19
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 8 อำเภอพิปูน	141	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 อำเภอบางขัน	259	40
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 อำเภอช้างกลาง	207	32
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 อำเภอนาบอน	138	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 12 อำเภอถ้ำพรรณรา	121	19
รวม	2,104	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษานำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. ด้านความไว้วางใจ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ด้านความเคารพ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านความยุติธรรม | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านความซื่อสัตย์ | จำนวน 9 ข้อ |

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวก | จำนวน 8 ข้อ |

ข้อโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะให้นำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษาหรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา หรือ การวิจัยการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 2 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่าทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.996 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านของตัวแปรต้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ 1 ความไว้วางใจได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 ด้านที่ 2 ความน่าเคารพได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้นรวมเท่ากับ 0.993 ตัวแปรตาม ทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 ด้านที่ 5 พัฒนาทัศนคติทางบวกได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามรวมเท่ากับ 0.994

7. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถาม จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแรกทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบและรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78) ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อคำถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 S_T^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{X}) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66) ดังนี้

$$\text{สูตร s.d.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S. D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบ

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[n \sum X^2 - (\sum X^2)][n \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด

ΣXY แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣY^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a_1 + b_2x_2 + b_1x_1 + b_5x_5 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = \beta ZX_2 + \beta ZX_1 + \beta ZX_5 + \beta ZX_3 + \dots + \beta ZX_k$$



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	ความไว้วางใจ
X ₂	แทน	ความน่าเคารพ
X ₃	แทน	ความรับผิดชอบ
X ₄	แทน	ความยุติธรรม
X ₄	แทน	ความซื่อสัตย์
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y ₂	แทน	ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
Y ₃	แทน	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y ₄	แทน	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y ₅	แทน	ด้านพัฒนาทัศนคติทางบวก

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คนมีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ ศูนย์เครือข่าย

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	108	33.03
หญิง	219	66.97
รวม	327	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	116	35.47
31 –39 ปี	139	42.51
40 –49 ปี	58	17.74
50 ปีขึ้นไป	14	4.28
รวม	327	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	259	79.20
ปริญญาโท	68	20.80
ปริญญาเอก	00	00
รวม	327	100.00
4. ตำแหน่ง		
ครู ไม่มีวิทยฐานะ	145	44.34
ครูวิทยฐานะชำนาญการ	123	37.61
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	59	18.04
รวม	327	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ ศูนย์เครือข่าย (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 11 ปี	204	62.39
11 - 20 ปี	108	33.03
21 ปีขึ้นไป	15	4.59
รวม	327	100.00
6. ศูนย์เครือข่าย		
ศูนย์เครือข่ายที่ 1	28	8.56
ศูนย์เครือข่ายที่ 2	33	10.09
ศูนย์เครือข่ายที่ 3	24	7.34
ศูนย์เครือข่ายที่ 4	29	8.87
ศูนย์เครือข่ายที่ 5	37	11.31
ศูนย์เครือข่ายที่ 6	22	6.73
ศูนย์เครือข่ายที่ 7	19	5.81
ศูนย์เครือข่ายที่ 8	22	6.73
ศูนย์เครือข่ายที่ 9	40	12.23
ศูนย์เครือข่ายที่ 10	32	9.79
ศูนย์เครือข่ายที่ 11	22	6.73
ศูนย์เครือข่ายที่ 12	19	5.81
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 219 คน คิดเป็นร้อยละ 66.97 เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 39 ปี 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.51 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 259 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 ส่วนใหญ่สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.34 และพบว่าส่วนใหญ่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.39

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2- 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและ
รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความไว้วางใจ	4.64	0.43	มากที่สุด
2. ความน่าเคารพ	4.64	0.47	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบ	4.65	0.44	มากที่สุด
4. ความยุติธรรม	4.64	0.45	มากที่สุด
5. ความซื่อสัตย์	4.68	0.42	มากที่สุด
รวม	4.65	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.65, S.D.= 0.40) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์ (\bar{X} =4.68, S.D.= 0.42) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ (\bar{X} =4.65, S.D.=0.44)
ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความไว้วางใจ คือ (\bar{X} =4.64, S.D.= 0.43) ความยุติธรรม (\bar{X} =4.64, S.D.= 0.45)
และความน่าเคารพคือ (\bar{X} =4.64, S.D.= 0.47)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความไว้วางใจ
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2		n =327		
ด้านความไว้วางใจ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความมั่นคงและ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.73	0.48	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเอาใจใส่และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ของตนเอง	4.61	0.55	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไข ปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.64	0.54	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.60	0.59	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอ ต้นเสมอปลาย	4.63	0.59	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษา	4.66	0.51	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับปากเอาไว้	4.65	0.57	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	4.65	0.54	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ	4.64	0.57	มากที่สุด
รวม		4.64	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด
คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
ในองค์กร ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารใส่ใจแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติ

กิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสม และมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ความน่าเคารพ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการให้เกียรติและอ่อนน้อม	4.63	0.54	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพ	4.63	0.54	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครู	4.66	0.55	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา	4.58	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกในการทำงานต่อครู	4.62	0.59	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.65	0.56	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองต่อครู	4.67	0.53	มากที่สุด
รวม		4.64	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 2 ความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองต่อครู ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครู ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ความรับผิดชอบ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.67	0.53	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.55	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในงานด้วยความรับผิดชอบ	4.65	0.53	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน	4.67	0.52	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม	4.65	0.53	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารแบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.54	มากที่สุด
รวม		4.65	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.53) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารแบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.44) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327			
	ความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม		4.64	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม		4.68	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม		4.66	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม		4.62	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม		4.63	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม		4.62	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาค		4.62	0.59	มากที่สุด
8. ผู้บริหารจัดสรรเวลาและโอกาสการทำงานอย่างเท่าเทียม		4.63	0.54	มากที่สุด
9. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม		4.67	0.54	มากที่สุด
รวม		4.64	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 4 ความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.53) ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.56) และผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาคยุติธรรม ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		
	ความซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D. แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดเผยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส	4.69	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.69	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.69	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มพวกพ้อง	4.69	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้	4.66	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม	4.70	0.53	มากที่สุด
7. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมา	4.69	0.54	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	4.67	0.54	มากที่สุด
9. ผู้บริหารไม่ยอมรับและไม่สนับสนุนการทุจริตในทุกรูปแบบ	4.68	0.54	มากที่สุด
รวม	4.68	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.68, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม (\bar{X} =4.70, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมา (\bar{X} =4.69, S.D.=0.54) และผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด (\bar{X} =4.69, S.D.=0.53) และผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มพวกพ้อง (\bar{X} =4.69, S.D.=0.53) ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน (\bar{X} =4.69, S.D.=0.51) และผู้บริหารเปิดเผย

หลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.8- 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.63	0.45	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	4.65	0.45	มากที่สุด
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.67	0.44	มากที่สุด
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.64	0.47	มากที่สุด
5. การพัฒนาทัศนคติทางบวก	4.69	0.44	มากที่สุด
รวม	4.66	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.40) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.44) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.45)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน	4.68	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	4.61	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.63	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อวางแผนและปรับปรุงการสอน	4.62	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.61	0.57	มากที่สุด
7. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.63	0.55	มากที่สุด
8. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียน	4.64	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.62	0.54	มากที่สุด
รวม	4.63	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.54) และผู้บริหารบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร	4.66	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย	4.65	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทันท่วงที	4.67	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน	4.63	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับ การทำงาน	4.64	0.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	4.64	0.54	มากที่สุด
7. ผู้บริหารให้คำชื่นชมและยกย่องการทำงานของครู	4.65	0.54	มากที่สุด
8. ผู้บริหารส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพจัดอบรม	4.66	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของครู	4.69	0.54	มากที่สุด
รวม	4.65	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของครู ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.54) รองลงมาคือผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทันท่วงที ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.53) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและ
พัฒนาโรงเรียน

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา		แปลผล
	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	\bar{X}	
n = 327			
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน อย่างชัดเจน	4.66	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.67	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	4.66	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	4.66	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการสร้าง นวัตกรรม	4.65	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.65	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก	4.69	0.53	มากที่สุด
9. ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่าง มีประสิทธิภาพ	4.69	0.51	มากที่สุด
รวม	4.67	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.67, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด
คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก (\bar{X} =4.69, S.D.=0.53) และผู้บริหาร
บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.69, S.D.=0.51) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษา (\bar{X} =4.67, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ต่ำ
ที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (\bar{X} =4.65, S.D.=0.53) และ
ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (\bar{X} =4.65, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารระบุและวิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.64	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการแก้ปัญหา	4.61	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหอย่างรอบคอบและมีเหตุผล	4.63	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างทันท่วงที	4.63	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา	4.64	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.54	มากที่สุด
7. ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.66	0.56	มากที่สุด
8. ผู้บริหารป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดซ้ำ	4.63	0.56	มากที่สุด
รวม	4.64	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดการ
ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.56) และผู้บริหรติดตามและประเมินผล
การแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารระบุและวิเคราะห์ปัญหาใน
สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหรประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา
($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.56) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการแก้ปัญหา
($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้าน การพัฒนาทัศนคติทางบวก	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	4.71	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร	4.73	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงบวกในองค์กร	4.69	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารพูดให้แรงเสริม ชื่นชม ให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากร	4.69	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ครู	4.68	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี	4.66	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย	4.68	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเชิงบวก	4.69	0.56	มากที่สุด
รวม	4.69	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 5 การพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.49) รองลงมา ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.55)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยหาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327คน แสดงได้ดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)					ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.626 ^{***}	.657 ^{***}	.605 ^{***}	.655 ^{***}	.634 ^{***}	.709 ^{***}
X ₂	.712 ^{***}	.780 ^{***}	.698 ^{***}	.666 ^{***}	.662 ^{***}	.784 ^{***}
X ₃	.733 ^{***}	.731 ^{***}	.666 ^{***}	.683 ^{***}	.692 ^{***}	.782 ^{***}
X ₄	.723 ^{***}	.743 ^{***}	.662 ^{***}	.673 ^{***}	.687 ^{***}	.778 ^{***}
X ₅	.698 ^{**}	.801 ^{***}	.720 ^{***}	.711 ^{***}	.744 ^{***}	.819 ^{***}
ผลรวม X _{รวม}	.783 ^{***}	.832 ^{***}	.751 ^{***}	.759 ^{***}	.765 ^{***}	.868 ^{***}

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก ($r=.868$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ($r= .605$ ถึง $.801$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ (X₅) กับ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y₂) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.801$) รองลงมา คือ ด้านความน่าเคารพ (X₂) กับด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y₂)

มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=780$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ความไว้วางใจ (X_1) กับ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r= .605$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

โดยใช้ตัวแปรภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ X ₅	.872	.760	.756	.200	203.027	.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .872 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .760 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ (X_1), ความน่าเคารพ (X_2), ความรับผิดชอบ (X_3), ความยุติธรรม (X_4) ความซื่อสัตย์ (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 76.0 ($R^2= .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.514	.133		3.866	.000
X ₁	.123	.039	.133	3.195	.002
X ₂	.173	.043	.200	3.975	.000
X ₃	.193	.048	.211	4.021	.000
X ₄	.080	.051	.089	1.566	.118
X ₅	.320	.053	.335	6.049	.000

R=.872, R²=.760, Adjusted R²=.756, S.E. Est=.200, F=203.027 Sig.= .000

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ (X₁) ความน่าเคารพ (X₂) ความรับผิดชอบ (X₃) ความยุติธรรม (X₄) ความซื่อสัตย์ (X₅) สามารถร่วมกันประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 76.0 R² สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.514 + 0.123(X_1) + 0.173(X_2) + 0.193(X_3) + 0.080(X_4) + 0.320(X_5)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.133(X_1) + 0.200(X_2) + 0.211(X_3) + 0.089(X_4) + 0.335(X_5)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.-Est
1	.819 ^a	.671	.670	.232
2	.855 ^b	.731	.729	.210
3	.866 ^c	.750	.747	.203
4	.871 ^d	.758	.755	.200

a. Predictors: (Constant), MeanX5

b. Predictors: (Constant), MeanX5, MeanX3

c. Predictors: (Constant), MeanX5, MeanX3, MeanX2

d. Predictors: (Constant), MeanX5, MeanX3, MeanX2, MeanX1

จากตาราง ที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 นั่นคือ ด้าน ความซื่อสัตย์ (X₅) ความรับผิดชอบ (X₃) ความน่าเคารพ (X₂) ความไว้วางใจ (X₁) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 75.8 (R²=.758)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	0.517	.133		3.877	.000
X ₅	0.357	.048	.373	7.470	.000
X ₃	0.225	.043	.246	5.181	.000
X ₂	0.179	.043	.207	4.116	.000
X ₁	0.128	.039	.138	3.319	.001

R=.871, R²=.758, Adjusted R²=.755., S.E._{Est}=.200, F=252.035, Sig.= .000***

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่า ด้านคือ ด้านความซื่อสัตย์ (X₅) และความรับผิดชอบ (X₃) ความน่าเคารพ (X₂) และความไว้วางใจ (X₁) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (Y) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 75.8 (R² =.758) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.517 + 0.357(X_5) + 0.225(X_3) + 0.179(X_2) + 0.128(X_1)$$

สมการพยากรณ์การประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.373(X_5) + 0.246(X_3) + 0.207(X_2) + 0.138(X_1)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
- 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

เก็บข้อมูลจากครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้าน ความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่าง เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมาและผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดและผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่ง เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มพวกพ้องผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงาน อย่างถูกต้องและครบถ้วนและผู้บริหารเปิดเผยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้

2. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงานรองลงมา คือ ผู้บริหาร แบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารติดตามผลการทำงาน ของตนเองและทีมงานอย่าง

3. ความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองต่อครู รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครูส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา

4. ความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรมและผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาคยุติธรรม

5. ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความมั่นคงและสร้างความเป็น อன்றิ่งอันเดียวกันในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษาส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

5.1.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร รองลงมาผู้บริหาร แสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี

2. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกและผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของครู รองลงมา คือ ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทันท่วงที ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร สื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหาร ระบุนและวิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากร ในการแก้ปัญหา

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่าง ชัดเจนรองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่ต่ำ ที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารบริหารจัดการ หลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

5.1.3 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r=.868$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ($r= .605$ ถึง $.801$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ (X_5) กับ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.801$) รองลงมา คือ ด้านความน่าเคารพ (X_2) กับด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.780$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X_1) กับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r= .605$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าเมื่อนำตัวแปรคือ ด้านความซื่อสัตย์ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ ความไว้วางใจ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 75.8 ($R^2=.758$) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบมีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.517 + 0.357 (X_5) + 0.225 (X_3) + 0.179 (X_2) + 0.128 (X_1)$$

สมการพยากรณ์การประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\bar{Z} = 0.373 (X_5) + 0.246 (X_3) + 0.207 (X_2) + 0.138 (X_1)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ผู้วิจัยคิดว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุกิ (Yuki, 2013, p.336), เบนนิส (Bennis, 2002, p. 214) ที่ระบุว่าผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในความถูกต้อง ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012, pp. 387 - 394) ที่ว่า ผู้นำต้องตระหนักว่าการตัดสินใจของตนส่งผลต่อชีวิตของผู้ตามและองค์กร รวมทั้งยึดถือระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อีกทั้งผู้บริหารยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการทำงานและการดำรงตน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความร่วมมือ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้านความน่าเคารพ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากความน่าเคารพ ไม่ได้เกิดจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่ผู้นำแสดงความเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของบุคลากรด้วย หากผู้บริหารมุ่งเน้นแต่ระเบียบแบบแผน อาจทำให้มิติของการสร้างความสัมพันธ์เชิง "กัลยาณมิตร" หรือความยืดหยุ่นลดน้อยลงไปในสายตาผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976, p. 212) คือการยึดหลักความยุติธรรมที่เป็นสากล ในบริบทสถานศึกษา หากการจัดสรรทรัพยากรหรือการให้รางวัล ยังมีส่วนที่ครูบางกลุ่มรู้สึกว่าไม่ทั่วถึงหรือไม่ชัดเจน แม้ผู้บริหารจะทำตามระเบียบแล้วก็ตาม ก็อาจส่งผลให้ค่าเฉลี่ยด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่น ความไว้วางใจเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการสั่งสมความซื่อสัตย์

และความยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง การที่ค่าเฉลี่ยด้านนี้ต่ำที่สุดอาจสะท้อนว่า บุคลากรยังต้องการ การสื่อสารที่โปร่งใสและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มากขึ้น เพื่อลดช่องว่างความรู้สึกระหว่าง ผู้บริหารและปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตพร จงแต่งกลาง (2565, หน้า 171) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยโดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า165) การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะ ของผู้บริหารและครู ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายใต้กรอบคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทยยังมุ่งเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของครู และบุคลากรในสถานศึกษา และ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมภายในสถานศึกษา เช่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การตัดสินใจอย่างเป็น ธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร และการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดไปต่ำ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน ผู้วิจัยคิดว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีการพัฒนาทั้งด้านบุคลากรและผู้นเรียนอย่าง เป็นระบบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารยังสนับสนุนการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ รวมถึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพมีระบบการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่าง มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวทางที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไข

ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสุดท้ายส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, p. 305) ที่มองว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ได้วัดที่ผลผลิตเท่านั้น แต่รวมถึง ความสามารถในการปรับตัว และ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งตรงกับผลวิจัยของคุณในด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนและความพึงพอใจในางและสอดคล้องกับแนวคิดของดีเสิร์ท (Dessert, 1986, pp. 68-69) ที่เน้นว่าประสิทธิผลเกิดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายโดยอาศัยการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เกื้อหนุนซึ่งสอดคล้องกับค้นพบว่าผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและความมุ่งมั่นต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการใช้อิทธิพล ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin , 200, p. 142) และเบนนิส (Bennis, 1971, p. 145) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยให้คนในองค์กรยอมรับแนวปฏิบัติและมุ่งสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลความสุขและทัศนคติของครูเป็นรากฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ใจชื่อ (2566, หน้า 86) การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผล การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การส่งเสริมทัศนคติทางบวก การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงย่อมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีของสถานศึกษาที่สูงขึ้น ดังที่ นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2007, p. 114) กล่าวว่า ผู้นำมีภาวะและความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลอื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปอนนู แอนด์ เทนนาคูน (Ponnu and Tennakoon, 2009, p. 32) ที่ศึกษาพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ อนุชา หุณเริมย (2567, หน้า 84) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่พบว่าการบริหาร การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ล้ำเลิศ (2566, หน้า 85) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระศักดิ์ ศิริมาต (2565, หน้า 92) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์กับด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ($r = .801$) อธิบายได้ว่าเมื่อผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักคุณธรรม จะก่อให้เกิด บรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ แนวคิดของ ฮอย แอนด์ เฟอ์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 117-134) ที่กล่าวว่าการบริหารที่มี ประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาผลการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ และ ความไว้วางใจ ซึ่งสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.80 โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นตัว แปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน ในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน จะทำให้ ครูเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษา มีประสิทธิผลสูงขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีน้ำหนักสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเคารพ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และ ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความนิยมสูงสุดจากนักวิชาการที่ด้านความซื่อสัตย์มีอำนาจ

พยากรณ์สูงสุดนั้น อธิบายได้ว่า ความเชื่อสัตย์ของผู้บริหารก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาลโซเฟิน (Kalshoven, 2011, pp. 51-69) ที่ระบุว่า ความเชื่อสัตย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญ ัญญกิจ (2564, หน้า 185) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ที่กล่าวว่า ความเชื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่นและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จส่วนด้านความรับผิดชอบที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ยอมรับผลการกระทำ และพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ โมว์เบรย์ (Mowbray, 2009, p. 81) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องสร้างพันธะความรับผิดชอบต่อตนเอง พนักงาน และองค์กร และงานวิจัยของ จิตรา อุณจะนา (2566, หน้า 145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ยืนยันว่าความเชื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านความยุติธรรมไม่ได้เข้าสู่สมการพยากรณ์แบบ Stepwise แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง อาจเนื่องจากความซ้ำซ้อนของตัวแปรในสมการซึ่งบ่งชี้ว่าอิทธิพลของด้านความยุติธรรมอาจถูกอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน อย่างไรก็ตาม ความยุติธรรมยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ได้รับ สะท้อนว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรได้รับการอบรมและพัฒนาในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักคุณธรรม ความเชื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ความยุติธรรม ความน่าเคารพ และความไว้วางใจมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและตรงตามบริบทของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยในด้านการพัฒนา

ทัศนคติทางบวกและการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้มีแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและดึงศักยภาพของครูเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรจัดการฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเช่นการปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์โปร่งใส การมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และการสร้างความไว้วางใจจะช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเคารพและด้านความไว้วางใจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ควรพัฒนาเครื่องมือหรือแนวทางการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาและแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถปรับในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

5.3.2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
4. ควรศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1. หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นความวินัยและความเป็นประชาธิปไตย*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การศึกษาหาเกณฑ์ปกติของระดับพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่*. มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. (2552). *พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับศาสนาและศีลธรรม*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560, 6 เมษายน). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560* (เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นามมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2542). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

2.บทความวารสาร

- จิตรา อุนจะน่า.(2566).การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 11(2),269-279.
- จุฑาภรณ์ ยมพมาศ และ กนกกร ศิริสุข. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*, 1(2), 47-61.
- ชัชวาล แก้วกระจาย และ วิจิต แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3),47-52.
- ชุตินา องค์ศิริพงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 24(2), 25-40.

ณปภัช ลดาวัลย์และวิฑูล ทาชา(2568).ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.วารสารการบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตร้อยเอ็ด , 5(1), 135-148.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 6(5), 2233-2250.

วัชรินทร์ นพแทน (2568).ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารมณีเชษฐาราม, 8(4), 263-275.

3) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์/ผลงานทางวิชาการ

คำปิ่น ทิสุกะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา.

จันทิมา ใจชื่อ. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐ ชูช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐณิชา ภูติสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลกลนคร เขต 1 .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐริดา นิพนธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทรงเดช ผสมพีช. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทิวากร สุทธิปาก. (2566). การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด . วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ธนภุต ธรรมวณิชย. (2564). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ปฐวี อ่ำศรี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระเชมภูสิต เชมปญโญ (แทบศรี.) (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พวงเพชร นรทีทาน. (2566). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิชญ์ จินศรีคง. (2565). *ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภักพิศดา แทนศิลปะ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รุ่งนภา ลำเลิศ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศตพร จงแต่กลาง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมใจ ด้วงทอง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมพงษ์ สุตาวงศ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทธพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพัตรา รั้งคะวงษ์. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุระศักดิ์ ศิริมาตร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุรวดี เอ็มรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อนันต์ ฉิมยงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุชา หนูเสมียน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษ

- Adegbemile. (2011). Principals' competency needs for effective schools' administration in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 2(4), 17–18.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. McGraw-Hill.
- Berghofer, D. (2009). *Institute for ethical leadership*.
<http://www.ethicalleadership.com>
- Catian, M. (2008). *The living code: Embedding ethics into the corporate DNA*.
<http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina>
- David, T. L. (1989). The relationship between satisfaction with leadership and school climate in randomly rural Georgia public elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 50(10A), 22.
- Dawn, H. (2007). *10 commandments of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader*. <http://www.dawnfrail.com/index.html>
- Dessler, G. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior* (2nd ed.). Prentice-Hall International.
- DuBrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Houghton Mifflin.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Feldheim, M., & Wang, X. (2004). Ethics and public trust: Results from a national survey. *Public Integrity*, 6(1), 63–75.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (2012). *Business ethics: Ethical decision making* (9th ed.). South-Western College.
- Fiedler, F., & Garcia, J. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. Wiley.
- Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizations: Structure, process, behavior*. Business Publications.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Houghton Mifflin.

- Henry, K. (2009). Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows how to create an ethical workplace. In *Proceedings of the IMA Annual Conference: Strategic Finance* (pp. 41–51).
- Hester, J. P. (2003). *Ethical leadership for school administrators and teachers*. McFarland.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117–134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). *Ethical leadership outcomes (SLLO) project*. <http://sllo.tamu.edu/rubrics>
- Kalshoven, K. (2010). *Ethical leadership: Through the eyes of employees*. <http://www.researchgate.net/publication/25482555>
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085–2089.
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464–477.
- Katarina, K., Bogdan, L., & Metka, T. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management and Information Systems*, 14(5), 1–8.
- Klann, G. (2007). *Building character: Strengthening the heart of good leadership*. Jossey-Bass.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. In *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (pp. 31–53). Holt, Rinehart and Winston.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1993). *Credibility: How leaders gain and lose it, why people demand it*. Jossey-Bass.
- Moorhouse, B. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political, and religious organizations: A Delphi investigation*. [Doctoral dissertation].

- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper & Row.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership: A discussion document*.
<http://www.derekmowbray.co.uk>
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical leadership toolkit: A manual for the ethical leadership coordinator*. <http://www.ethics.va.gov>
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). Sage.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Dryden Press.
- Piaget, J. (1965). *The psychology of intelligence*. Routledge & Kegan Paul.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes: The Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21–32.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school*. Blackwell.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345–359.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior* (7th ed.). Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Seldin, P. (1988). *Evaluating and developing administrative performance*. Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1983). Achievement-related motives and behavior. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives* (pp. 10–74). Freeman.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear.
- Walsh, M. (1999). *Building a successful school*. Kogan Page.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.
- This is Mendeley biography



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุฆฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล

2. ดร. กัญญา จันทร์จุไร

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนต้นติ้วตร

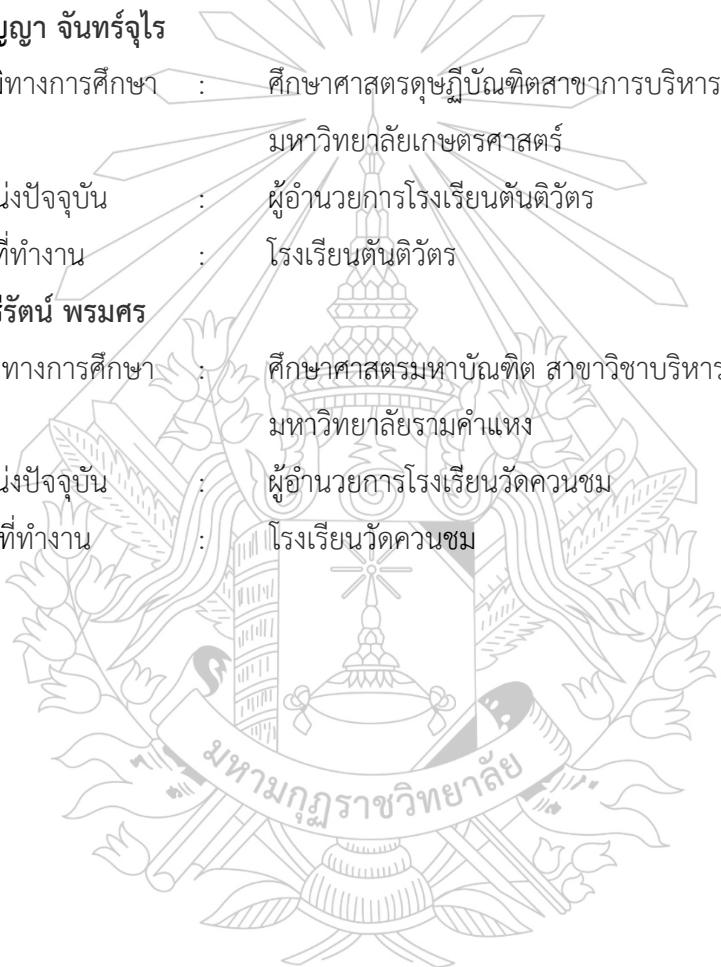
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนต้นติ้วตร

3. นางนารีรัตน์ พรหมศร

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนชม

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดควนชม



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ อว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพู่ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.สุชาติพงษ์ ทรงทอง

ด้วย นางสาวปณิตา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิรัตน์นวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดั่งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออโนมาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ยื่นไปนพโศกสขยิตวากอน

เครื่อง มือกริช

(ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง)

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพู่ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๗๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางนารีรัตน์ พรหมศรี

ด้วย นางสาวปณิตา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิตร์ตนาวัล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ เครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดตั้งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออโนทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ฉันคือเป็นผู้ให้สัมภาษณ์จริงใจ

เครื่องมือที่วิจัย

(นางนารีรัตน์ พรหมศรี)

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมราช
 ๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.กัญญา จันทร์จุไร

ด้วย นางสาวปนิดา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ยื่นดีโปเนนผู้วิจัย ขันตววจ ๙๐๖

ศรีธรรมราช กววิชัย

กัญญา จันทร์จุไร

(ดร. กัญญา จันทร์จุไร)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก

ด้วย นางสาวปณิตา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพู่ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกะโลม

ด้วย นางสาวปณิดา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมิตมาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



39
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกวิเศษ
๑๒๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลบึงพระ อ.ศรีธรรมราช
จังหวัดศรีธรรมราช ๓๑๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๖๑-๓๓๖๖-๗ www.mku.ac.th

๒๓ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริณพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วย นางสาวปณิตา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกวิเศษ กำลังดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต ๒ (Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness in School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์นวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกวิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปณิตา หนูอินทร์แก้ว ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

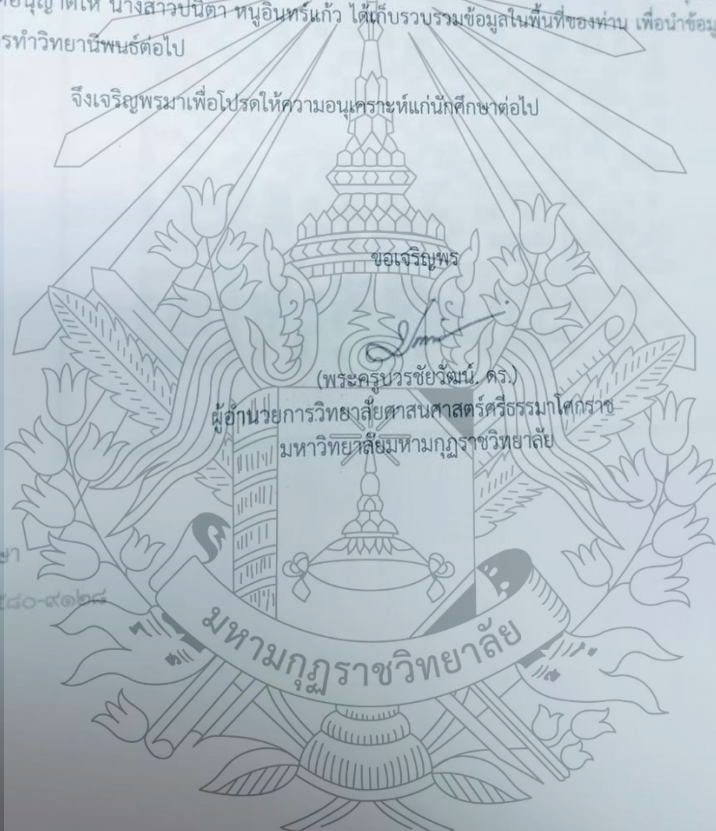
จึงเจริณพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป


ขอเจริณพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกวิเศษ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๖๑-๓๓๖๘





ที่ ศธ ๐๔๐๗๐/ ๒๕๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๒ อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

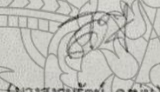
ด้วยนางสาวปนิดา หนูอินทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชไทรราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต ๒”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์
ท่านและครูในสังกัด ตอบแบบสอบถามตาม QR Code การทำวิจัยตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หากมีข้อสงสัยติดต่อ
นักศึกษาได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๗๕๔๐๙๑๒๘

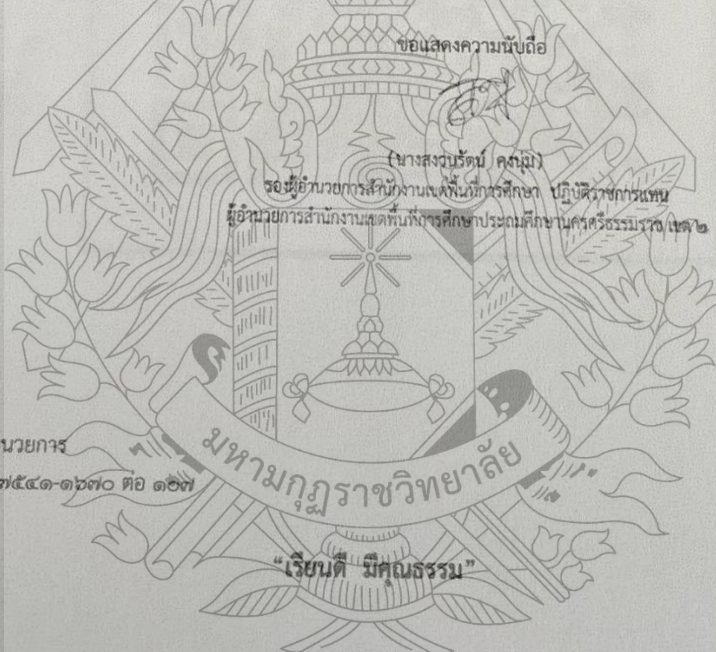
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสงวนรัตน์ คงภูมิ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒



กลุ่มอำนวยการ
โทร ๐-๗๕๔๑-๑๖๗๐ ต่อ ๑๕๗


มหาวิทยาลัย
“เรียนดี มีคุณธรรม”

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

นางสาวปนิดา หนูอินทร์แก้ว

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 31 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 39 ปี <input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4.	สถานภาพการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะ <input type="checkbox"/> ครูไม่มีวิทยฐานะชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 11 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 ความไว้วางใจ						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
2.	ผู้บริหารเอาใจใส่และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
3.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
5.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาค					
6.	ผู้บริหารใส่ใจแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากเอาไว้					
8.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร					
9.	ผู้บริหารมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ					

ด้านที่ 2 ความน่าเคารพ						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารมีการให้เกียรติและอ่อนน้อม					
2.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพ					
3.	ผู้บริหารมีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครู					
4.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือสร้างทางเลือกในการทำงานต่อครู					
6.	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
7.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเอง					
ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ						
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
2.	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในงานด้วยความรับผิดชอบ					
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน					
5.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม					
6.	ผู้บริหารแบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 4 ความยุติธรรม						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม					
2.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม					
4.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					

ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ต่อ						
5.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม					
6.	ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนยุติธรรม					
7.	ผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาค					
ด้านที่ 4 ความยุติธรรม (ต่อ)						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
8.	ผู้บริหารจัดสรรเวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม					
9.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม					
ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์						
1.	ผู้บริหารเปิดเผยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส					
2.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด					
3.	ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน					
4.	ผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มพวกพ้อง					
5.	ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้					
6.	ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม					
7.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมา					
8.	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง					
9.	ผู้บริหารไม่ยอมรับและไม่สนับสนุนการทุจริตในทุกรูปแบบ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
4.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อวางแผนและปรับปรุงการสอน					
5.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
6.	ผู้บริหารบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
7.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียน					
9.	ผู้บริหารส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร					
2.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย					
3.	ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทันทีทัน่วงที					
4.	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน					
5.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน					
6.	ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน					
7.	ผู้บริหารให้คำชื่นชมและยกย่องการทำงานของครู					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมเหมาะสมการพัฒนาวิชาชีพ					
9.	ผู้บริหารดูแลสวัสดิการครูครุมีความพึงพอใจมีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม					

ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ต่อ)						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
8.	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก					
9.	ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารระบุและวิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการแก้ปัญหา					
3.	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบและมีเหตุผล					
4.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที					
5.	ผู้บริหารประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา					
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหายอย่างต่อเนื่อง					
7.	ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
8.	ผู้บริหารป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดซ้ำ					

ด้านที่ 5 การพัฒนาทัศนคติทางบวก						
ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน					
2.	ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและบุคลากร					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงบวกในองค์กร					
4.	ผู้บริหารพูดให้แรงเสริม ชื่นชม ให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากร					
5.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากร					
6.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี					
7.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย					
8.	ผู้บริหารยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเชิงบวก					





ภาคผนวก ฉ

ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.	<input type="checkbox"/> 1. ชาย						
	<input type="checkbox"/> 2. หญิง						
	อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 31 ปี						
2.	<input type="checkbox"/> 31 – 39 ปี						
	<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี						
	<input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป						
	ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี						
	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท						
	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก						
	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
4	<input type="checkbox"/> ครูไม่มีวิทยฐานะ						
	<input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการ						
	<input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ						
	<input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ						
5.	ประสบการณ์การทำงาน						
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 11 ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	<input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี						
	<input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป						

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของ					
		ผู้เชี่ยวชาญ					
1	2	3					
ด้านที่ 1 ความไว้วางใจ							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงมีความ มั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเอาใจใส่และรับผิดชอบในบทบาท หน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณใน การแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและ เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐาน ความเท่าเทียมเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการ ปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ ได้รับปากเอาไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
ด้านที่ 1 ความไว้วางใจ (ต่อ)							
9.	ผู้บริหารมีความผูกพันเต็มที่ที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความน่าเคารพ							
1.	ผู้บริหารมีการให้เกียรติและอ่อนน้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารด้วยคำสุภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความเคารพในศักดิ์ศรีต่อครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกในการทำงานต่อครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ							
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในงานด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ(ต่อ)							
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารแบ่งเวลาและจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความยุติธรรม							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ชัดเจนและยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้รางวัลและยกย่องครูอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารจัดสรรเวลาและโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์							
1.	ผู้บริหารเปิดเผยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มพวกพ้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารบริหารงบประมาณอย่างสุจริตและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารรักษาความลับของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารไม่ยอมรับและไม่สนับสนุนการทุจริตในทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน							
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อวางแผนและปรับปรุงการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารบริหารจัดการหลักสูตรสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร							
1.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารตอบสนองต่อปัญหาการทำงานของครูอย่างทัน่วงที	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลด้านงานและนโยบายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้คำชื่นชมและยกย่องการทำงานของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมเหมาะสมการพัฒนาวิชาชีพ	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารดูแลสวัสดิการครู ครูมีความพึงพอใจ มีกำลังใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							
1.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหารระบุและวิเคราะห์ปัญหา ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู และบุคลากรในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่าง รอบคอบและมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหายา อย่างทันที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผล การแก้ไขปัญหายาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิม เกิดซ้ำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การพัฒนาทัศนคติทางบวก							
1.	ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่ดีต่อภาร งาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกกับครูและ บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงบวกใน องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารพูดให้แรงเสริม ชื่นชม ให้ กำลังใจและสนับสนุนบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 5 การพัฒนาทัศนคติทางบวก (ต่อ)							
5.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเชิงบวก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ช
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม/ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Case Processing Summary

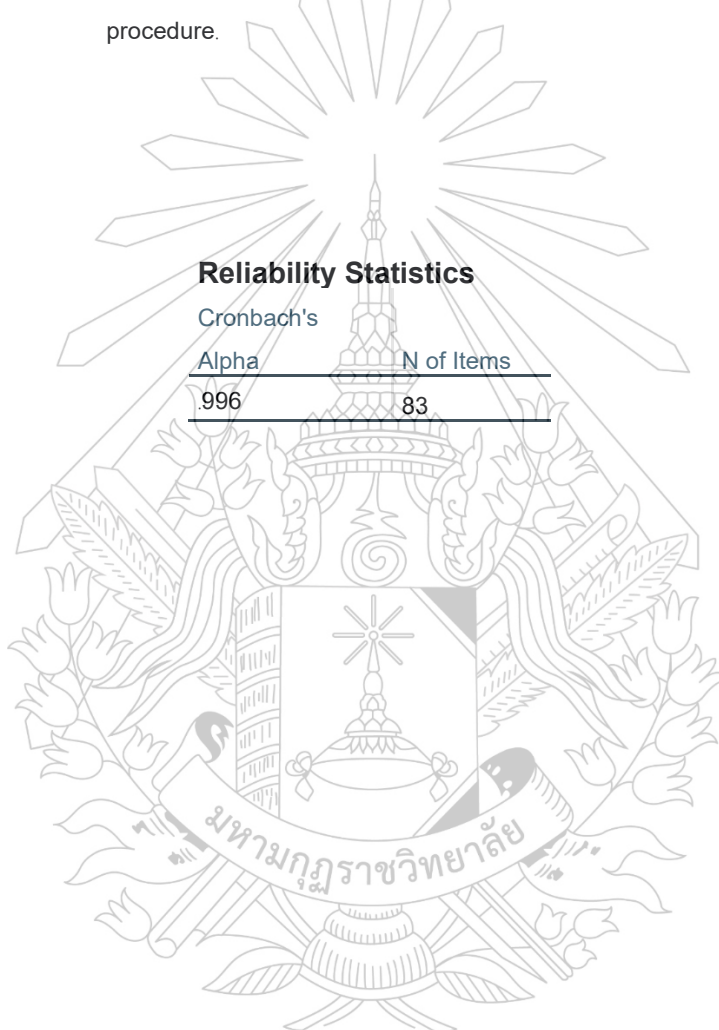
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.996	83



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวปนิดา หนูอินทร์แก้ว

วัน เดือน ปี เกิด 2 เมษายน 2535

สถานที่เกิด จังหวัดพัทลุง

ประวัติการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาเด็กปฐมวัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

ที่อยู่ปัจจุบัน 99/8 หมู่ที่1 ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลงานตีพิมพ์ -

รางวัลที่ได้รับ -

