

ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี

นางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

Ethical leadership Capabilities of School Administrators Affected to
School Effectiveness in under the Office of Nonthaburi Primary
Education Service Area

Miss Ashiraya Yamtub



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี

ชื่อและนามสกุล นางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี

ผู้วิจัย นางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ **รหัสนักศึกษา** 2582300022 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี (2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี และ (4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 338 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 0.96 สำหรับส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย ปรากฏว่า (1) ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก (3) ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) และด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.10

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 1.772 + .298(X_7) + .171(X_6) + .117(X_4)$$

$$\text{และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .450Z_7 + .235Z_6 + .165Z_4$$

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประถมศึกษา

Thesis title: Ethical leadership Capabilities of School Administrators Affected to School Effectiveness in under the Office of Nonthaburi Primary Education Service Area

Researcher: Miss Ashiraya Yaemtab; **ID:** 2582300022;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Koolchalee Chongcharoen, Assistant Professor; (2) Dr. Choochat Phuangsomjit, Associate Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this study were (1) to study ethical leadership capabilities of school administrators under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area; (2) to study effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area; (3) to study the relationship between ethical leadership capabilities of school administrators and effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area; and (4) to create predictive equations for prediction of effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area using ethical leadership capabilities of school administrators as predictors.

The sample consisted of 338 teachers under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area, obtained by stratified random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a rating scale questionnaire, with reliability coefficients of 0.96 and 0.96 for Part 1 and Part 2 respectively. The data were statistically analyzed using the percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and step-wise multiple regression analysis.

Research findings revealed that (1) both the overall and specific aspects of ethical leadership capabilities of school administrators under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area were rated at the high level; (2) both the overall and specific aspects of effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area were rated at the high level; (3) ethical leadership capabilities of school administrators correlated positively at the high level with effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area, which was significant at the .01 level of statistical significance; and (4) the aspects of ethical leadership capabilities of school administrators which affected effectiveness of schools under the Offices of Nonthaburi Primary Education Service Area were the following: the aspect of consideration of the public interest rather than the personal benefit (X_7), the aspect of compliance with the ethical standards (X_6), and the aspect of ethical sensitivity (X_4); their combined predicting power was 63.10 percent; and the predictive equations in the forms of raw score and standard score were as shown below:

Predictive equation in the form of raw score:

$$Y' = 1.772 + .298(X_7) + .171(X_6) + .117(X_4)$$

Predictive equation in the form of standard score:

$$Z = .450Z_7 + .235Z_6 + .165Z_4$$

Keywords: Ethical leadership, School Effectiveness, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลชลี จงเจริญ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนพบความสำเร็จเรียบร้อยผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.ฉัตรชัย ธรรมนครบุรี นางมุสตี หวายนำ ดร.พัชรินทร์ แก้วมาเมือง รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวฒน์ มณีโชติ และนายประวิทย์ ศรีหนองหว่า ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนคลองเกลือ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้ และมอบประสบการณ์อันทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อถนอมศักดิ์ แยมทับ-คุณแม่ชนิดา กัญญาพันธ์ (บิดา-มารดา) ญาติทุกท่าน ท่านผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนวัดบางพูดใน (นนทวิทยา) คุณธนวัฒน์ภูมิ ภูขาว และลูกสาวที่คอยส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้

อชิรญาณ แยมทับ

ตุลาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	13
แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	21
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	48
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี	94
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นบุรี	102
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี	110
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี	111
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
สรุปการวิจัย	114
อภิปรายผล	119
ข้อเสนอแนะ	125
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	153
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	154
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	161
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ	171
ง ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน	177
ประวัติผู้วิจัย	183

สารบัญตาราง

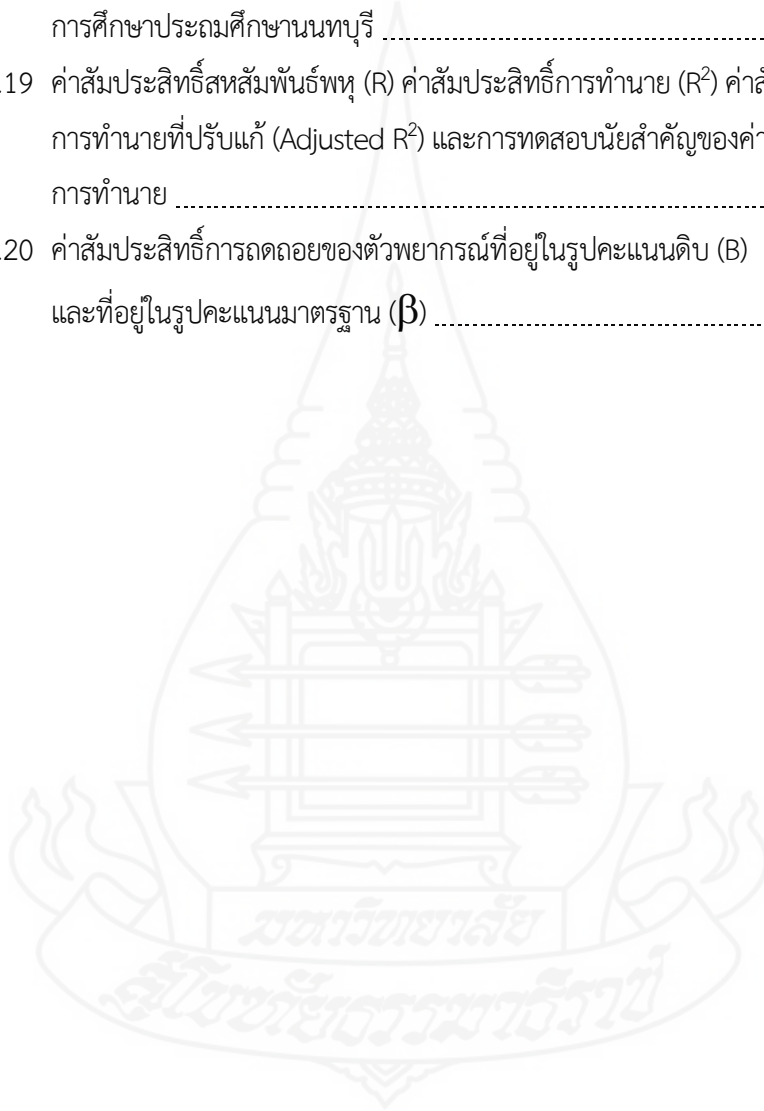
	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	53
ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำแนกรายอำเภอ	67
ตารางที่ 2.4 จำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำแนกรายอำเภอ	68
ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559-2560	70
ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559-2560	71
ตารางที่ 2.7 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559-2560	74
ตารางที่ 2.8 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559-2560	75
ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	86
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวม	94
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน	95
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	96
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม	97
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไวทางจริยธรรม	98
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	100
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	101
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรีโดยรวม	102
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านการปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	103
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านความพึงพอใจ ในการทำงานของครู	104
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	105
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านการจัดบรรยากาศ ของสถานศึกษา	106
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	107
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านความสามารถ ของครูในการจัดการเรียนรู้	108
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น	110
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย	111
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)	112



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโลกแบบพลิกผัน (Disruptive Change) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ๖) ซึ่งส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนมีความเสี่ยงด้านพฤติกรรมที่จำป็นต้องเร่งแก้ไข อันได้แก่ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และพฤติกรรมก้าวร้าว ติดและใช้อินเทอร์เน็ตในทางที่ไม่เหมาะสม สื่อลามกอนาจาร ปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ขาดจิตอาสาและสำนึกสาธารณะ และปัญหาที่ประเทศไทยกำลังประสบเพิ่มจำนวนมากขึ้นในทุกๆ ปีซึ่งในรอบปีหนึ่งๆ เด็กและเยาวชนประมาณ 30,000 คน กระทำผิดทางอาญาคิดเป็นสัดส่วน 3.19 ต่อ 1,000 คน นับเป็นจำนวนที่ไม่น้อยที่เด็กและเยาวชนเหล่านี้เดินออกนอกเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้ประเทศสูญเสียโอกาส จากคุณค่าและพลังสร้างสรรค์ของเด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าว (ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ, 2551; กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2561; คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2561)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนไทย ดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทำให้หน่วยงานทุกสังกัดมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นับว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาล่าช้า นอกจากจะเกิดปัญหากับเด็กและเยาวชนไทยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกิดจากครูในการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การกอบโกยผลประโยชน์จากอาชีพตน ปัญหาครูเล่นการพนัน ติดสุรา การล่วงละเมิดทางเพศของครูที่กระทำต่อนักเรียน เรื่องการทำร้ายร่างกายเด็ก การลงโทษเกินกว่าเหตุ การใช้คำพูดที่รุนแรงและก้าวร้าวกับนักเรียน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2560, น. 29) และประเด็นปัญหาสำคัญยังเป็นประเด็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังมีประพฤติกรรมที่ยังไม่เหมาะสมซึ่งอาจเกิดการขาดคุณธรรม อันได้แก่ การทุจริตต่อหน้าที่การก่อดื้ออาญาการ ประพฤติ

ผิดต่อระเบียบ ผิดศีลธรรมประเพณีในเรื่องทุจริตการสอบบรรจุเข้ารับราชการ ขาดการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเหมาะสมอย่างไม่มีสาเหตุอันควร ติดสุราและของมีนเมา ติดการพนันอบายมุขต่าง ๆ การทะเลาะวิวาทกัน การทำร้ายร่างกายผู้อื่น การมีความสัมพันธ์กับคู่สมรสผู้อื่น (นันทรัตน์ ทองดีวิเศษ, 2560, น. 2) ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่หลายๆภาคส่วนต้องให้ความสำคัญหรือต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์ชาติได้มีจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยการ บูรณาการจัดการเรียนการสอนด้วยการสอดแทรกปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, 2561, น. 31) จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสิ่งที่เป็นปัญหาข้างต้น เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้พฤติกรรมของบุคลากรทั้งครูและนักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศและส่งเสริมเยาวชนที่จะเป็นกำลังพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2561, น. ๙) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้ที่จะสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนอกจากจะมีสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้อย่างครบถ้วนแล้ว (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, น. 47) ผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Change) ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในสภาวะที่มีปัญหาหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนรวมถึงครูและตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองนั้น ภาวะผู้นำที่ถือว่าจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการต่างๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมเชิงจริยธรรม และมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559, น. 11) ซึ่งนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ค้นพบเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสามารถในการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความสามารถในการสื่อสารเชิงจริยธรรมกับผู้ตาม ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความไวทางจริยธรรมและความกล้าหาญทางจริยธรรม (Hannah & Avolio, 2010; กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานจัดการศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์, 2559, น. 10)

เนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, น. 70) ดังนั้นจึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญที่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของสถานศึกษาประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (Saleem et al., 2012; ดวงใจ บุญหล้า, 2556) ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำดังกล่าวไว้ข้างต้น คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีบางฉบับที่เกี่ยวข้องได้แก่ งานวิจัยของชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง (2559) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และงานวิจัยของณัฐวัชร จันทโรธธรณ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของส่วนราชการ ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในจังหวัดนนทบุรีทั้ง 2 เขตการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีภารกิจหน้าที่หลักในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่ระดับสากล โดยให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรก่อนวัยเรียนและวัยเรียนอย่างเท่าเทียม มีความรู้ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพครูให้มีสมรรถนะตรงตามสายงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนางค์กรทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, น. 14; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2560, น. 4) จากการศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่าผลการทดสอบของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2559-2560 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศในบางรายวิชานั้น แต่ใน

ขณะเดียวกันพฤติกรรมของผู้เรียนจากการศึกษาปัญหาของกระทรวงวัฒนธรรมพบว่าพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนในเขตจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่ยังพบประเด็นปัญหาทางสังคม เช่น ปัญหาทำร้ายร่างกาย ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาชิงทรัพย์ รวมไปถึงการระบาดของยาเสพติดที่พบในกลุ่มเยาวชน การมั่วสุม และปัญหาการขับรถยนต์ไซด์ซึ่งบนท้องถนน ซึ่งสร้างความรำคาญใจแก่ประชาชนและผู้ใช้งานบนท้องถนนเป็นอย่างมาก (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนนทบุรี, 2560, น. 48) ทำให้ทั้งสองเขตการศึกษาส่งเสริมให้จัดโครงการที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษา โดยพุ่งเป้ายุทธศาสตร์เพื่อปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมไปถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561, น. 20; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2561, น. 4) ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 เห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้มีโครงการที่เน้นกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา แต่จากการศึกษาพบว่าโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนมีจำนวนเพียง 6 โครงการเท่านั้น จึงเห็นได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งพัฒนาให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละโครงการที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561, น. 26-30; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2561, น. 27-28) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินการตามโครงการคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นในส่วนของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเพื่อเป็นแนวทางในการใช้พัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงการกระทำทางจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรมและประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนเกิดการยอมรับและศรัทธาส่งผลให้นำพาองค์การทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

2.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก Bowman et al. (2004), National University (2007), Wood (2009), Hannah & Avolio (2010), Menzel (2010), Maesschalck & Schrijver (2013), Heres & Lasthuizen (2013), Ling (2014), Apriliani et al. (2014), Tyler (2014), Ahmed (2016), Linina & Vevere (2016), Whitton (2016), Esmaelzadeh et al. (2017), Kiley (2017), กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554), พระผุย รตนโชโต (2558), ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) สามารถแบ่งความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน

3.1.2 ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

3.1.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม

3.1.4 ด้านความไวทางจริยธรรม

3.1.5 ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม

3.1.6 ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

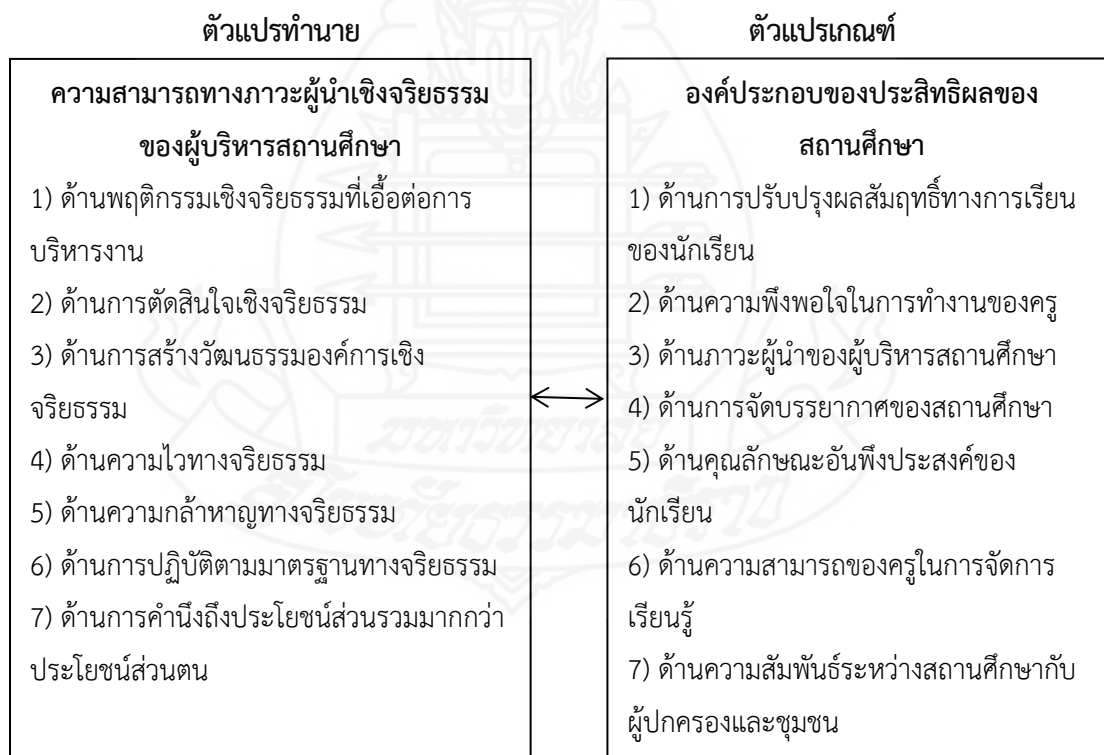
3.1.7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3.2 การศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก Scheerens & Bosker (1997) Saleem, Naseem, Ibrahim, & other (2012) Kirk & Jones

(2014) Teodorovic (2015) กมล โสวาปี (2556) ดวงใจ บุญหล้า (2556) ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) และสุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) แนวคิดนักวิชาการ และงานวิจัยอื่นๆ สามารถกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.2.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.2.4 ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา
- 3.2.5 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
- 3.2.6 ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้
- 3.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อแสดงการสมการพยากรณ์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว

4.2 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก Bowman et al. (2004), National University (2007), Wood (2009), Hannah & Avolio (2010), Menzel (2010), Maesschalck & Schrijver (2013), Heres & Lasthuizen (2013), Ling (2014), Apriliani, Anggraini & other (2014), Tyler (2014), Ahmed (2016), Linina & Vevere (2016), Whitton (2016), Esmaelzadeh et al. (2017), Kiley (2017), กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554), พระผุย รตนโชโต (2558) และดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) สามารถแบ่งความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน ด้านที่ 2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้านที่ 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ด้านที่ 4 ความไวทางจริยธรรม ด้านที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม ด้านที่ 6 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ด้านที่ 7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 7 ด้าน โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก Scheerens & Bosker (1997), Saleem, Naseem, Ibrahim, & other (2012) Kirk & Jones (2014), Teodorovic (2015), กมล โสวาปี (2556), ดวงใจ บุญหล้า (2556), ฤทธิรงค์ เศษวงศ์ (2556), วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) และสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) แนวคิดนักวิชาการ และงานวิจัยอื่นๆ สามารถแบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยในครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,665 คน จาก 95 โรงเรียน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- ด้านที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน
- ด้านที่ 2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม
- ด้านที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม
- ด้านที่ 4 ความไวทางจริยธรรม
- ด้านที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม
- ด้านที่ 6 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ด้านที่ 7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.3.2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- ด้านที่ 1 การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- ด้านที่ 4 การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา
- ด้านที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
- ด้านที่ 6 ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้
- ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายและนิยามศัพท์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ ดังต่อไปนี้

6.1 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ เจตคติและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงพฤติกรรมทางการบริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม จนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและบุคคลในสังคม อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วยความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

6.1.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่ดีงามของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม และสามารถใช้อำนาจในการพิจารณาเหตุผลแยกความถูกต้องจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยความคิด ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม จนสามารถเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์การและช่วยสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามด้านจริยธรรม

6.1.2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง ใช้เหตุผล โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม และสามารถแก้ไขความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การโดยใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

6.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมจนเกิดพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์การที่ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การร่วมกัน

6.1.4 ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์การ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ

6.1.5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม และมีความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง โดยปราศจากความกลัว ความเครียด การถูกข่มขู่ มีความกล้าที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม

6.1.6 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามหลักการและแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานจริยธรรม เพื่อใช้สำหรับการควบคุมและกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน ช่วยป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนต่อตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคม

6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ดังนี้

6.2.1 การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาการเรียนเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครูให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน

6.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่อการทำงานและความรู้สึกนั้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

6.2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงพฤติกรรมการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

6.2.4 การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงามเป็นระเบียบ มีการบริการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณสุข มีความเพียงพอ มีความปลอดภัย จนทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน รวมไปถึงการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษาด้วย

6.2.5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงออกถึงการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ การมีคุณธรรม จริยธรรม การใฝ่เรียนรู้ การรักความเป็นไทย และการมีจิตสาธารณะ

6.2.6 ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของนักเรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้งครูและนักเรียน

6.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง วิธีการในการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บริการข่าวสารและประชาสัมพันธ์ต่อชุมชนโดยมีส่วนร่วมกับชุมชนในการวางแผนงาน นโยบายและการพัฒนาสถานศึกษา

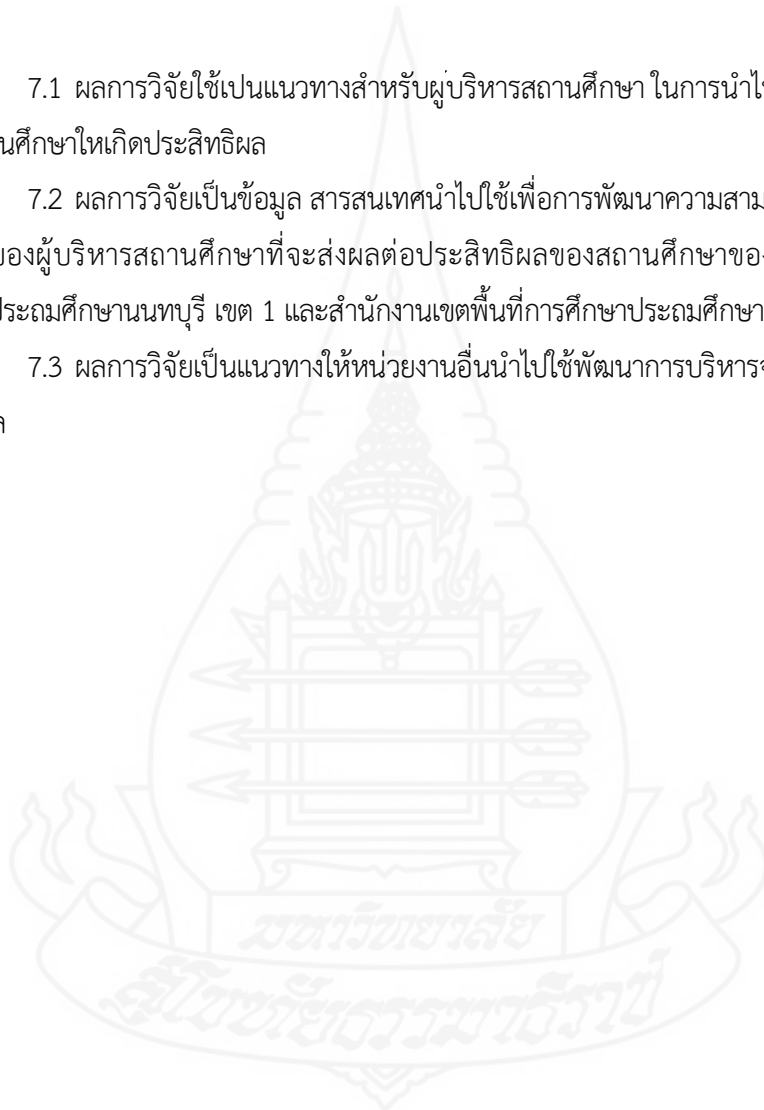
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

7.2 ผลการวิจัยเป็นข้อมูล สารสนเทศนำไปใช้เพื่อการพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 2

7.3 ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิผล



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 บทบาทของภาวะผู้นำ
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 1.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 ตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี
 - 4.1 บริบททางกายภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี
 - 4.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, น. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิมล จันทร์แก้ว (2555, น. 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำและมีอิทธิพล ต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่น ให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างกระตือรือร้น

ดวงแข ข่านอก (2559, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อกระตุ้นผลักดันหรือชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่ต้องการจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อุทัยวรรณ หาญอยู่ (2559, น. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน ในการโน้มน้าวชักจูงกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเชื่อถ้อยยอมรับประสานพลังเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

วัฒนา ปะกิกา (2560, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Woods (2004, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำใช้ดึงดูดและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทำสิ่งที่ต้องการด้วยความสมัครใจ จนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Simpson (2012, p. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทำให้คนหรือกลุ่มคนในองค์การทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Andersen (2013, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งที่สามารถใช้อิทธิพลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายเป้าหมายขององค์การ

Wamy & Swamy (2014, p. 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทำในสิ่งที่ต้องการ จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะของบุคคลในการแสดงถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน ในการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวชักจูง กระตุ้นจิตใจให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธายอมรับ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มคน มีความเต็มใจและกระตือรือร้นปฏิบัติตาม โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมายร่วมกันจนสามารถทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการนำพาผู้ตามในองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

พระพานัด มิ่งมา (2550, น. 9-10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, น. 5-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำถือเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้ เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน ซึ่งในองค์การผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะทำให้มีคณยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ โดยสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมี คือ ภาวะผู้นำ เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นการง่ายที่จะกระตุ้นหรือชักจูงใจให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ และโน้มน้าวซึ่งจะทำให้ทำตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ศักดิ์ ชุณหกลาง (2552, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเนื่องจาก ผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำในการทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความศรัทธาในการยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความพอใจของทุกฝ่ายในองค์การ

สุภาวดี นพรุจจินดา (2553, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากผู้นำนั้นสามารถจัดการทรัพยากรในองค์การที่มีจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ

พงษ์เทพ สุขชนารักษ์ (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำถือว่าเป็นจุดศูนย์กลางของการทำงานเป็นกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือ รวมทั้งบุคลิกภาพของภาวะผู้นำที่จะส่งต่อผลผู้ตามในการทำงาน นอกจากนี้แล้วภาวะผู้นำยังเป็นแรงขับเคลื่อนในการช่วยจูงใจและประสานงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 92 อ้างถึงใน พระผุย รตนโชโต, 2558, น. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการจูงใจผู้ตาม รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงทำให้การบริหารงานองค์การมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า และส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับองค์การเป็นอย่างมาก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้นำ ที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์

พระผุย รตนโชโต (2559, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขัน

English (1970 อ้างถึงในสุพัตรา ศรีมวงษ์, 2556, น. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการกำหนดแนวทางและควบคุมในการทำงานให้ผู้อื่นเป็นไปตามแนวทาง และมีอิทธิพลต่อกลุ่มให้ดำเนินการตามความต้องการได้

Burrow, Kleindl, & Everard (2008 อ้างถึงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, น. 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยภาวะผู้นำในการโน้มน้าวบุคลากรหรือกลุ่มในองค์กรให้ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Copeland (2015, p. 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำที่ดีสามารถประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนได้รับความเคารพเชื่อถือจากผู้ตาม จนทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า เนื่องจากภาวะผู้นำนั้นถือเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้กลุ่มคนในองค์กรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จนทำให้องค์กรนั้นเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์

1.3 บทบาทของภาวะผู้นำ

บทบาทของภาวะผู้นำถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำถือเป็นบุคคลที่จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำไว้หลายด้านดังนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น. 11) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำในการปฏิบัติต่อบุคคลภายในหน่วยงานได้แก่ บทบาทในการมอบหมายงาน บทบาทในการควบคุม และบทบาทในการจูงใจ บทบาทหน้าที่เหล่านี้ผู้นำจะต้องทำการอย่างมีศิลป์และมีเทคนิควิธีในการประยุกต์หรือแสดงบทบาทให้เป็นที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, น. 16) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำมี 3 บทบาทที่สำคัญ คือ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอน และบทบาทในฐานะหัวหน้าของกลุ่ม

สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น. 22) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำนั้นครอบคลุมไปถึงการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทด้านวิชาการ บทบาทในการตัดสินใจ และบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยพยายามประสานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนรมิต มีเพียร (2560, น. 1303) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำประกอบด้วย บทบาท 3 ด้าน ดังนี้ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร และบทบาทด้านการตัดสินใจ

รัฐภากร อัครจันทร์ (2560, น. 42) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำมี 3 ประการคือ บทบาทเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่จะต้องเหมาะสมและเป็นธรรม บทบาทเป็นพุดจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติในสิ่งที่จะต้องทำตัวแบบนี้ตัวอย่างที่ดีที่สุด และบทบาทเป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ พึงประสงค์ขององค์การหรือสังคม

Nanus (1996 อ้างถึงในเศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 15) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถนำผู้ตามไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำควรมีบทบาทใน 4 ด้าน คือ

1. เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction-setter) บทบาทนี้ผู้นำช่วยแนะนำผู้ตามให้ปฏิบัติงานแบบมีทิศทางส่งผลทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามวัตถุประสงค์
2. ผู้นำในบทบาทตัวแทนขององค์การ (Spoken person) เนื่องจากผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนอกองค์การ จึงต้องกล้าที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน และนโยบายการปกครองต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การเป็นที่ ยอมรับของสังคม และการมีเครือข่ายที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนในองค์การ ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม และจะต้องเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป
3. ผู้นำในบทบาทที่เปลี่ยนแปลง (Change agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้นำควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยความมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์การจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องและจะตั้งคำนึงถึงผู้ตามด้วย
4. ผู้นำเป็นผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำการสอนเป็นบทบาท หนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน

Singh (2008, pp. 7-9) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำในองค์การที่เกิดการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ คือ บทบาทของผู้นำทางวิชาการเพื่อให้องค์ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์การอย่างแท้จริง

จากบทบาทภาวะผู้นำที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า บทบาทที่สำคัญของผู้นำประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทด้านการส่งข้อมูล ข่าวสาร และบทบาทด้านการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการมอบหมายงาน บทบาทในการควบคุม บทบาทในการจูงใจ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ บทบาทตัวแทนขององค์การ บทบาทที่เปลี่ยนแปลง บทบาทของพี่เลี้ยง ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริการจัดการองค์การ เนื่องจากเป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีอยู่หลายลักษณะทั้งองค์ประกอบที่ปัจจัยที่เป็นส่วนบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่กำหนดหรือผลักดันประกอบกันให้เกิดผู้นำ จาก การสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, น. 7-8) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ผู้นำหรือหัวหน้า คือ บุคคลที่จะมีอิทธิพล ผู้นำอาจมีลักษณะแตกต่างกันออกไป เพราะความรู้ความสามารถอาจจะแตกต่างกัน
2. ผู้ตาม คือ บุคคลที่อยู่ใต้อิทธิพลและจะเป็นผู้ตาม ผู้ตามจะมีลักษณะแตกต่างกัน ออกไปเช่นเดียวกัน
3. สถานการณ์ที่ผู้นำและผู้ตามได้มีต่อกัน ซึ่งในแต่ละสถานการณ์มีความแตกต่างกัน ออกไป
4. จะต้องมีความปรารถนาดีถึงผลตอบแทน ผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นก็เพื่อ จะให้บรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างเช่น ในการทำงาน การบริจาค เป็นต้น

ณัฐนรี ศรีทอง (2551, น. 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดได้แก่

1. ตัวผู้นำ เป็นตัวแทนของหน่วยงานมีหน้าที่ใช้อิทธิพลของตนที่มีอยู่ตามตำแหน่ง หน้าที่และอิทธิพลส่วนตัวให้ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้วิธีการจูงใจให้ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ
2. ระบบสื่อสาร ที่ผู้นำใช้เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความเข้าใจตรงกันมากต้อง ทำกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
3. ตัวผู้ตามและเพื่อนร่วมงานซึ่งให้ความเคารพนับถือชื่นชมต่อตัวผู้นำอย่างจริงใจทั้งต่อ หน้าและลับหลัง พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาและยินดีทำตามความคิดและการกระทำของผู้นำด้วยความ กระตือรือร้นและความเต็มใจ
4. สถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไข จึงเป็นตัวกำหนดให้ผู้นำต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำ ออกมา เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ชัยเสกข์ พรหมศรี (2554, น. 32) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 ประการดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับบริการ การให้การช่วยเหลือคน ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ให้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป

2. ตาม หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ ผู้ตามที่ตามผู้นำมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์และเหตุผล

3. สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดีที่สุดเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

4. การสื่อสาร หมายถึง การเลือกใช้การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยปกติผู้นำจะใช้การสื่อสารแบบสองทาง เพราะทำให้ผู้ตามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้นำ

บุษยา วีรกุล (2559, น. 60-86) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำนั้น ประกอบด้วย

1. จริยธรรม ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีจริยธรรมสูง การนำโดยผู้นำกลุ่มนี้ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ในทางตรงข้ามหากกลุ่มคนใดมีผู้ที่มีความสามารถเป็นผู้นำได้แต่ขาดจริยธรรม ภาวะผู้นำของผู้แบบนี้ก็จะสร้างความเสียหายต่อกลุ่มและองค์การในระยะยาว

2. อำนาจและอิทธิพล นักวิชาการแบ่งลักษณะของอำนาจและอิทธิพลของผู้นำเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจที่มาจากตำแหน่ง (position power) และอำนาจที่มาจากตนเอง (personal power) อำนาจจากตำแหน่งมาจากการที่บุคคลไปอยู่ในตำแหน่งของผู้นำอย่างเป็นทางการในองค์การหรือในสังคม ทำให้บุคคลนั้นมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น อำนาจที่มาจากตนเองเกิดจากการที่บุคคลใดมีคุณสมบัติคุณลักษณะนิสัย หรือความรู้ความสามารถในตนเองทำให้คนอื่นๆ เชื่อถือและยอมทำตาม

3. แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ เพราะแรงจูงใจทำให้คนทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่ตนชอบ ทำให้คนมีพฤติกรรมต่างๆ กันในสถานการณ์เดียวกัน

4. บุคลิกที่ดึงดูดใจ เป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นวิสัยทัศน์และวิธีการดำเนินการได้อย่างแจ่มชัด สามารถทำให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นถึงเป้าหมาย และยังสามารถผลักดันให้ผู้ตามทำตามข้อเสนอแนะของตนเองได้ เพราะผู้ตามมีความเชื่อมั่นในบุคลิกพิเศษที่ผู้นำนั้นมีอยู่ใน

5. ผู้ตาม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ เพราะการมีผู้ตามที่ดี จะส่งผลทำให้ผู้นำสามารถทำงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมาย ประกอบกับผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีจริยธรรม และผู้ตามสามารถแสดงบทบาทของผู้ตามได้ดี จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์ในระยะยาว

Pierce & Gardner (2001 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, น. 24-25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำได้แก่

1. ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของบุคคลอื่น ผู้นำต้องให้ในสิ่งที่กลุ่มต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ

2. ผู้ตามเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้ตามเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของผู้นำได้

3. สถานการณ์เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รายรอบผู้นำและผู้ตามสถานการณ์กำหนดความต้องการของกลุ่มและสมาชิก ซึ่งแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกัน จึงถือเป็นความท้าทายของผู้นำที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ตาม

4. กระบวนการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ส่วนสำคัญของกระบวนการ คือ แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำให้ทรัพยากรที่มีความจำเป็นเพื่อสนับสนุนความต้องการของกลุ่ม ในขณะที่กลุ่มมอบความเคารพ การเชื่อฟังและการยอมรับแก่ผู้นำ

5. ผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น การมีส่วนร่วม การจงใจการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจการเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่อใจและการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ รวมทั้งการสื่อสาร จริยธรรม อำนาจและอิทธิพล แรงจูงใจ บุคลิกภาพที่ดึงดูดของผู้นำ กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด เพื่อผลักดันให้เกิดภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด

1.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมนั้นย่อมเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ รวมไปถึงเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามในองค์การ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 24) กล่าวว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีประกอบด้วย มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน มีวินัยในตนเองไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีการตัดสินใจที่รอบคอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สักรินทร์ ทองศรี (2557, น. 16) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีที่จะสามารถนำไปใช้บริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหาร วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา เป็นนักกลยุทธ์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผกากรอง ศรีประไหม (2558, น. 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

ดวงสุดา ยะฮาด (2559, น. 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี จะต้องแสดงออก ถึงความมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีการศึกษาดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และซื่อสัตย์สุจริต

พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม(2559, น. 30) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมี คุณลักษณะรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน คือ ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในทุก ๆ ด้าน มีคุณธรรม ประจำใจ มีไหวพริบ ปฏิบัติตนพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

Fleenor (2006, p. 831) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กร การ ให้บรรลุเป้าหมายนั้นประกอบด้วย มีความฉลาดในการตัดสินใจ มีความกระตือรือร้น เข้าใจความต้องการ ของผู้ตาม มีทักษะในการติดต่อกับคน มีความกล้าหาญ มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นคงแน่วแน่ มี ความสามารถในการปรับตัว

Ahmed (2016, p. 48) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ประกอบไปด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญาดี และสร้าง แรงจูงใจที่ดี

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ สติปัญญาดี ฉลาด และมีไหวพริบในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าหาญ น่าเชื่อถือได้ มั่นคงแน่วแน่ มีคุณธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการปรับตัว ติดต่อสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจที่ดีต่อผู้ตาม รู้จักตนเองและมี วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นนักกลยุทธ์ที่มีวินัยไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งในคุณลักษณะของภาวะ ผู้นำที่ดีจะต้องมีรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกันก็จะส่งผลให้การบริหารองค์การบรรลุวัตถุประสงค์เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมเปรียบเสมือนแนวการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้คนหรือกลุ่มคนในองค์การ ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเป็นไปตามค่านิยมของสังคมที่ยอมรับได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความหมายจริยธรรมไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2550, น. 5) กล่าวว่า จริยธรรม นั้นมีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุม คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา ทั้งนี้เพราะจริยธรรมเป็นระบบของพฤติกรรม การ ทำดีละเว้นชั่ว

เข็มทอง แสงศิริเลิศ และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2556, น. 7) กล่าวว่าจริยธรรม เป็นข้อกำหนดที่เป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติระหว่างบุคคลซึ่งเป็นไปตามค่านิยมของสังคมตามที่สังคมยอมรับได้เห็นว่าเหมาะสม เพื่อความสงบสุขของตนและความเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวม

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, น. 22) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง เป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อการพัฒนาประเทศชาติ

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556, น. 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558, น. 22) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่สร้างสรรค์ ถูกต้องดีงาม เป็นความรู้สึกลึกซึ้งของชีวิต เป็นเกณฑ์และมาตรฐานพฤติกรรมในสังคม

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2558, น. 26) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ ดีงามไม่สร้างความเดือดร้อน ยังความสงบสุขร่มเย็นมาสู่สังคมและตนเอง

หนูไกร มาเชค (2559, น. 37) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ และ ปฏิบัติของคนในสังคมที่เห็นร่วมกันว่าถูกต้องดีงามทั้งทางกายวาจาและ ใจ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม สมควรที่บุคคลจะนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและสังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบร่มเย็นเป็นสุข

Rowe & Guerrero (2013, p. 490) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรม ซึ่งจริยธรรมช่วยตัดสินว่าอะไรดีและถูกต้อง และกำหนดเป็นค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในสังคม

Minkes, Small & Chatterjee (อ้างถึงใน Mihelic, 2013) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในทางจริยธรรมว่าดีและถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณและหลักคุณธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม เหมาะสมต่อการนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อทำให้ตนเองและสังคมเกิดความสงบสุข

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การ ย่อมทำให้องค์การนั้นๆ มีแต่ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก อีกทั้งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม

ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้านความประพฤติเชิงจริยธรรม การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พระมหาประสงค์ แสงอุ้น (2557, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน มีความสามารถนำพาท้องค์การให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้

ญาตา กรุณากร (2558, น. 30-31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง ด้งามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2558, น. 29-30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมบนพื้นฐานของจริยธรรมไม่ผิดศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีผู้ตามได้

ชุตินา บางรักษ์แหลม (2559, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกและกระบวนการต่างๆที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมเชิงจริยธรรม และมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

Freeman & Stewart (อ้างถึงใน Mihelic, 2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมโดยยึดหลักเชิงจริยธรรมในทุกๆ กระบวนการทำงานในองค์การ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม

Brown, Trevino, & Harrison (2005, pp. 117-134) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติ

ดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรมประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม

Brown & Mitchell (2010, pp. 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในองค์การอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ในทุกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางศีลธรรม

Lynch (2012, p. 70) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำซึ่งแสดง พฤติกรรม เพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม มีการใช้รูปแบบบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณา จริยธรรมในการตัดสินใจภายในองค์การ

Monahan (2012, pp. 57-58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้นำปฏิบัติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรมอย่างชัดเจน มีการกำหนดแนวทางซึ่งถือเป็นกฎเกณฑ์ในการ ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม

Ahmed (2016, p. 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่เห็นคุณค่าทางจริยธรรมในการบริหารงานและสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อค่านิยมทางศีลธรรมของ สังคม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของ ผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลัก จริยธรรม และประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความ ศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถ นำพ่องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นถือว่ามีหน้าที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นภายในองค์การ จากการสำรวจแนวคิดและ หลักการที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ไว้ ดังนี้

มนตรี แก้วดวง (2552 อ้างถึงใน Khonevixam, 2560, น. 450) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ ตามมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

สุพิน จันทรธิมาน (2558, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะถ้าองค์การใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์การนั้นสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

หงษา วงศ์จำปา (2560, น. 20-21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดึงม คำนึ่งถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับ มาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

Brown & Trevino (2006, p. 597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็น อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตน เพื่อ ความสำเร็จขององค์กร

Watts (2008 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, น. 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะว่าเป็นรากฐานสำหรับการเข้าใจถึงวิธีการตัดสินใจของ ผู้หน้าที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม ของพวกเขาว่าสิ่งไหนจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์สมรรถนะขององค์กร

Hassan (2015, p. 697) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจา การกระทำของผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรม คุณค่าทาง ศีลธรรม รวมทั้งการทำตนให้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

Khonevixam (2017, p. 460) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจใน งานจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานขององค์กร

Peng & Lin (2017, pp. 493-494) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า เมื่อผู้นำได้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างชัดเจน และใช้หลักการทางจริยธรรมในองค์กร จะ สามารถกระตุ้นความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน องค์กร ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลัก ของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยส่วนรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น ให้องค์การนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้นำในองค์กรที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเด่นชัด ถือเป็นปัจจัย สำคัญที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนท่านได้ เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยการให้ความเคารพผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม และการยืนหยัดความซื่อสัตย์

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 65) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความไว้วางใจ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกถึงความเคารพ การแสดงออกถึงความโปร่งใส และการแสดงออกถึงความยุติธรรม

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 14-15) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และการยึดหลักคุณธรรมและความดี

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558, น. 36) กล่าวว่า ผู้นำจะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นในองค์การปฏิบัติตาม คุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มีศีลธรรมในเรื่องของการมีอิทธิพลคนในแง่บวกขององค์การ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วย ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความเอื้ออาทร

Brown & Trevino (2006, pp. 595-596) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Feldheim & Wang (2004, pp. 63-64) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์และการยึดหลักความเป็นจริง เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกต้อง

Berghofer & Schwartz (2012) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและเรียนรู้วิธีปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน โดยต้องมีคุณลักษณะซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความไว้วางใจ การสื่อสารเชิงจริยธรรม การมีความอดทน และการให้ความยุติธรรม

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้ความเคารพผู้อื่น รวมไปถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกถึงความโปร่งใส ความเอื้ออาทร ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความอดทน ซึ่งแต่ละคุณลักษณะมีความสำคัญสำหรับผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ทำให้ผู้นำเกิดการเรียนรู้วิธีปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์การจนประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามในองค์การ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรยึดใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดความผาสุกในองค์การ ซึ่ง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความมีอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจการบริหาร เพื่อให้งานได้รับความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม

สุธาสนี แม้นญาติ (2554, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะจิต พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลในองค์กร โดยใช้หลักกรรมกรครองตนครองคนและครองงาน

หนูไกร มาเชค (2559, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา บางรักษ์แหลม (2559, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงจริยธรรม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

Ozan, Ozdemir & Yirci (2017, p. 166) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกพฤติกรรมทางจริยธรรม และเห็นคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงามผ่านการกระทำของตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามในสถานศึกษา

Arar et al. (2016, pp. 649-650) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำในสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างตัวอย่างที่ดีและส่งเสริมคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาทำสิ่งที่ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงการกระทำทางจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เมื่อองค์การเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรม โดยยึดหลัก

จริยธรรมและประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนเกิดการยอมรับและศรัทธาส่งผลให้นำพาองค์การทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงการกระทำทางจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เมื่อองค์การเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรม โดยยึดหลักจริยธรรมและประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนเกิดการยอมรับและศรัทธาส่งผลให้นำพาองค์การทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้นิยามเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์การ

วิรัช วรรณรัตน์ และโกสุม สายใจ (2555, น. 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเด่นชัด จะเป็นที่ยอมรับและเกิดศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสังคม ต่อชุมชน ต่อผู้ปกครอง ซึ่งถือว่าเป็นการเอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สุเทพ ปาลสาร(2555, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คุณธรรมจริยธรรม จะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ตามในองค์การ

สลิลทิพ ชูชาติ (2556, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรมจะเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 307-308) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในหน่วยงาน จึงต้องเป็นบุคคลที่ยึดถือในคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งทำให้เกิด

ความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว

ชุติมา รัชชบังแหลม (2559, น. 4) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง จึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจเสมอ และสามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจและความเข้าใจที่ดีต่อกัน นำไปสู่ความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในองค์การ

Kocabas & Karakose (2009 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในองค์การทางการศึกษา เพราะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

Ozan, Ozdemir & Yirci (2017, p. 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีจริยธรรมเกิดความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นถือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจจนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, น. 33) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นการแสดง พฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้ง

ส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงาน จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผลของจริยธรรม ประกอบไปด้วย มีความชอบธรรม และมุ่งประโยชน์สุขต่อส่วนรวม

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557, น. 1) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมในการของผู้บริหารสถานศึกษาถือตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามประกอบไปด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม และด้านความเอาใจใส่

ญาตา กรุณากร (2558, น. 177-181) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมล้วนจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม

หนูไกร มาเชค (2559, น. 42) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเปี่ยมผลเมื่อดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยคุณลักษณะการกระทำดังกล่าวนี้จะคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Shaprio & Stefkovich (2001 อ้างถึงใน นิคม นาคอ้าย 2550, น.65) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ความยุติธรรม ความเสมอภาค และการยอมรับนับถือในเสรีภาพเพื่อความผาสุกของโรงเรียนและชุมชน

Mihelic et al. (2010, pp. 32-33) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความจริงใจ ความน่าเชื่อถือได้ และความซื่อสัตย์ ซึ่งความซื่อสัตย์นั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญจำเป็นต่อความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความจริงใจ ซึ่งผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างถูกต้องรวมถึงมีระดับการพัฒนาทางศีลธรรมให้อยู่ในระดับสูงและดำเนินงานอย่างยุติธรรม

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ รวมไปถึงความเอาใจใส่ การแสดงออกถึงความเปี่ยมผลเมื่อดี การแสดงออกถึงความเคารพ มีความชอบธรรม ความเอาใจใส่ ความเสมอภาค มุ่งประโยชน์สุขต่อส่วนรวม การยอมรับนับถือในเสรีภาพ เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธา ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งทำให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความผาสุก สามารถนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.4 ความหมายของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา มีส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

พระมหาวชิรวชิษฐ์ คามพินิจ (2555, น. 57-58) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ และเพื่อการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557, น. 1) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม ซึ่งต้องแสดงเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงาน

ไกรสร รักสวน (2559, น. 3) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงว่าตนเองนั้นมีการใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นการแสดงทัศนคติหรือการตัดสินใจต่างๆ ของผู้บริหาร จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม รวมไปถึงการสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรมจริยธรรม

ชุติมา รักษาบางแหลม (2559, น. 169) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดคุณธรรม จริยธรรมไว้ประจําใจเสมอ สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ ในสิ่งที่ตั้งงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, น. 344) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมในการบริหารงานและการดำเนินกิจกรรม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเมื่อมีการตัดสินใจเพื่อไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์การ ชุมชน และสังคมในภายหลัง

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, น. 4-5) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้าน

คุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร เป็นผู้มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและรู้จักการบริหารจัดการในแต่ละมิติอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบบูรณาอันจะส่งผลต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

จรรยา โตะตาเหยะ (2561, น. 101) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จโดยยึดคุณธรรมจริยธรรมอันงดงาม จนเป็นที่น่าสรรเสริญยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและบุคคลในสังคม อันจะนำมาซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา

Resick et al. (2006 อ้างถึงในสุเทพ ปาลสาร, 2555, น. 4) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจะบริหารสถานศึกษาโดยใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและยึดมั่นในหลักของคุณธรรม จริยธรรม เพื่อความสำเร็จขององค์กร

Eranyl & Ozbilen (2017, p. 102) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ยึดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมไปถึงมีจรรยาบรรณในการสร้างวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ซึ่งถือว่ามีสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลภายในองค์กร

Heres & Lasthuizen (2013, pp. 79-80) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดในการสร้างจริยธรรมเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาไปจนถึงการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจและประพฤติตนอย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ เจตคติและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงพฤติกรรมทางการบริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม จนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและบุคคลในสังคม อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2.5 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่จะพัฒนาคนในชาติให้พื้นฐานกำลังในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในปัจจุบันถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเชิงจริยธรรมเด่นชัดจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องพบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายลักษณะอาทิ ความสามารถ (capability, capacity) สมรรถนะ (competency) ศักยภาพ (potency) ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 31-32) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสามารถในการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และความสามารถในการสื่อสารเชิงจริยธรรมกับผู้ตาม

พระผุย รตนโชโต (2558, น. 23) กล่าวว่า กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตามความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเชิงจริยธรรมต่อผู้ตาม และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ตาม

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 49) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความสามารถในการรักษามาตรฐานจริยธรรม และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

Bowman et al. (2004, as cited in Maesschalck & Schrijver, 2013) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร ความสามารถในการรับรู้ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และความสามารถที่จะปฏิเสธในเรื่องที่ผิดจรรยาบรรณ

National University (2007, as cited in Tyler, 2014) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความสามารถเชิงจริยธรรมสามด้านหลัก คือ ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมการศึกษาจนประสบความสำเร็จให้กับนักเรียนทุกคน ความสามารถในการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

Wood (2009) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความสามารถสื่อสารเชิงจริยธรรม และความสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม

Hannah & Avolio (2010, pp. 6-17) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และความไวทางจริยธรรมและความกล้าหาญทางจริยธรรม

Menzel (2010, p. 18) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการรักษามาตรฐานจริยธรรม ความสามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร ความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กรและความสามารถส่งเสริมผู้ตามให้ปฏิบัติและมีพฤติกรรมทางจริยธรรม

Maesschalck & Schrijver (2013, pp. 8-10) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กร ความสามารถในการรับรู้ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเชิงจริยธรรมต่อผู้ตาม

Heres & Lasthuizen (2013, pp. 83-94) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้ตาม ความสามารถบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสารเชิงจริยธรรมกับผู้ตาม

Apriliani, Anggraini & other (2014) กล่าวว่า กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและความสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรม

Ling (2014, pp. 4-5) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร

Tyler (2014, pp. 4-5) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการรวมทีมเพื่อทำการตัดสินใจร่วมกัน ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้เห็นเป็นแบบอย่างต่อผู้ตาม

Ahmed (2016, pp. 22-23) กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วยความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความกล้าหาญทางจริยธรรม ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความสามารถในการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความสามารถสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร และความสามารถในการรับรู้ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

Linina & Vevere (2016, p. 91) ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้เห็นเป็นแบบอย่างต่อผู้ตาม และความสามารถบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยคุณธรรมจริยธรรม

Whitton (2016, pp. 6-7) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร

ความสามารถในการรับรู้และสร้างพื้นฐานทางจริยธรรมในองค์กร และความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมในองค์กร

Esmaelzadeh et al. (2017, pp. 3-4) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยความสามารถทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ความสามารถในการสอนศีลธรรมให้แก่ผู้ตามในองค์กร ความสามารถที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความสามารถในการรับรู้ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และความกล้าหาญทางจริยธรรม

Kiley (2017, pp. 5-8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญหน้ากับปัญหาทางจริยธรรมต่างๆ มากมาย ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถอันประกอบไปด้วย ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้เห็นเป็นแบบอย่างต่อผู้ตาม

จากการศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องและจากงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554)	พระสุย รตนโชโต (2558)	ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557)	Bowman et al. (2004)	National University (2007)	Wood (2009)	Hannah & Avolio (2010)	Menzel (2010)	Maesschalck & Schrijver (2013)	Heres and Lasthuizen (2013)	Ling (2014)	Apriliani et al. (2014)	Tyler (2014)	Ahmed (2016)	Linina & Vevere (2016)	Whitton (2016)	Esmaelzadeh et al. (2017)	Kiley (2017)	ความถี่	
1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การตัดสินใจเชิงจริยธรรม	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓		11
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม	✓					✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓			9
4. ความไวทางจริยธรรม				✓			✓		✓					✓		✓	✓			6
5. ความกล้าหาญทางจริยธรรม				✓			✓		✓					✓		✓	✓			6
6. การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม			✓	✓	✓			✓		✓						✓				6
7. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	✓													✓	✓		✓			4
9. การเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม		✓																		1
10. การส่งเสริมการศึกษาให้กับนักเรียน					✓															1
11. การรับรู้และสร้างพื้นฐานทางจริยธรรมในองค์การ																✓				1
รวม	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	6	3	3		

จากตารางที่ 2.1 แสดงรายละเอียดของการสังเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป นำมากำหนดเป็นความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 7 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน

ด้านที่ 2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

ด้านที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม

ด้านที่ 4 ความไวทางจริยธรรม

ด้านที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม

ด้านที่ 6 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ด้านที่ 7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรย่อยในแต่ละด้านของความสามารถเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นควรแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงานที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามในการนำมาประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรม จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

ลักษณะ ประสิทธิ์วัฒน์เสรี (2553, น. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติดี ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบทั้งต่อตนเองและสังคมซึ่งก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สลิลทิพ ชูชาติ (2556, น. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเป็นนิสัยหรือเคยชินโดยเป็นปกติ จนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามในองค์การสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตามได้

แสงเดือน เมฆราช (2556, น. 7) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกที่ได้ใช้วิจารณญาณในการพิจารณาเหตุผล สามารถแยกความถูกต้องจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด มีการตัดสินใจที่จะกระทำโดยใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557, น. 1) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง ด้วแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความ ซื่อสัตย์ สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่

รัชชัย ชุกกลิ่น (2558, น. 10) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวบุคคล รวมไปถึงกระทำใน สิ่งที่ถูกต้องตามระเบียบการประพฤติดีๆ ทั้งความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา เพื่อให้ตนเอง ผู้ตามและคนในสังคมรอบข้างมีความสุข

พรรณประภา ใจดี (2559, น. 19) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกทางวาจาและท่าทางต่างๆโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้ตาม

หทัยรัตน์ ดุจจามุทศน์ (2559, น. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำการแสดงออกทางกาย วาจาใจที่ดีงามถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

Aronson (2001, pp. 246-247) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามตามศีลธรรม เพื่อช่วยยกระดับการรับรู้ทางจริยธรรมของผู้ตาม และสามารถทำให้ผู้ตามปรับนำไปใช้ได้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

Mihelic, Lipicik & Tekavcic (2010, p. 32) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด หรือความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในทางจริยธรรมว่าดีและถูกต้อง ในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญ โดยทำให้เห็นเป็นแบบอย่างต่อผู้ตาม ตามที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติจนเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเหล่านั้น

Lupuleaca, Lupuleaca & Rusu (2012, p. 922) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของการกระทำในลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประพฤติในทางที่ถูกต้องทางศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์กร

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่ ดีงามของผู้นำโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม และสามารถใช้อภิบาลญาณในการพิจารณาเหตุผลแยก ความถูกต้องจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม จนสามารถเป็น ตัวแบบในการประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์กรและช่วย สร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามด้านจริยธรรม

2. ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

การบริหารจัดการสถานศึกษามักประสบกับปัญหาทางจริยธรรมอยู่บ่อยครั้ง ที่ต้องทำให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งถือว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นความสามารถที่จำเป็นอย่างยิ่งของภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจให้เกิดความเหมาะสมถูกต้อง จากการสำรวจแนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดไว้ ดังนี้

เกษรินทร์ พวงมาลัย (2552, น. 8) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรมหมายถึง การที่บุคคลเลือกใช้เหตุผลที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อตกในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางจริยธรรม โดยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม

ปภัสวรรณ จันทร์ทวงศ์ (2554, น. 21) การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแก้ไข ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดของวิชาชีพและตามกฎหมายกำหนด

อภิญา อินทรรัตน์ (2554, น. 8) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการบวณการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางความเชื่อ ค่านิยม สิทธิ หน้าที่ โดยใช้หลักจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นๆ

รุ่งทิวา จุลยามิตรพร (2555, น. 6) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเลือกกิจกรรมมาปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม โดยนำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้นั้นจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

พิชญายวีร์ สิ้นสวัสดิ์ และอรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์ (2558, น. 5) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะและคุณธรรมจริยธรรมมาช่วยในการคิดพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสม

จงกลณี กิตียนันท์ (2559 อ้างถึงใน สิวลี ศิริวิไล 2556, น.11) การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เมื่อองค์การต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ทฤษฎีจริยศาสตร์ หลักจริยธรรม แนวคิดเชิงจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์การ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และสายสมร เฉลยกิตติ (2560, น. 196) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมตามการรับรู้ของทุกคนที่เกี่ยวข้องและผลกระทบจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น โดยมีการตัดสินใจกำหนดทางเลือก ซึ่งทางเลือกนั้นควรได้มาจากการนำเอาหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจโดยยึดถือความถูกต้องตามหลักจริยธรรม

Mittchell (1990 อ้างถึงใน พร บุญมี และบัวบาน ยะนา 2556, น. 37) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของแต่ละคนโดยการตัดสินใจนี้เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม หลักการหรือแนวคิด ซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายในตัว บุคคล และระหว่างบุคคล โดยอาศัยหลักการจริยธรรมเป็นแนวทางชี้แนะว่าควรเลือกกระทำสิ่งใดให้เหมาะสมที่สุด

Fry (2008 อ้างถึงใน อภิญา อินทรรัตน์, 2554, น. 16) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่เริ่มจากการรับรู้ประเด็นทางจริยธรรม ผ่านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไปจนถึงขั้นการตัดสินใจที่แท้จริง เป็นการนำหลักการและทฤษฎีทางจริยศาสตร์มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมและใช้เป็นมาตรฐานที่จะบอกแก่ผู้ตัดสินใจว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำไม่ควรทำ

Brevik (2013, pp. 9-11) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลเลือกกระทำหรือไม่เลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเกิดปัญหาทางจริยธรรมขึ้นในแต่ละสถานการณ์ โดยมีพื้นฐานทางจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

Whitton (2016, p. 6) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ถึงความขัดแย้งทางจริยธรรมในองค์กร และสามารถนำหลักการทางจริยธรรมมาใช้แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง ใช้เหตุผล โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรส่วนรวม

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมในองค์กรนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

สุธาสนี แม้นญาติ (2554, น. 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึก นึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกัน สามารถแก้ไขและซาบซึ้งร่วมกัน

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556, น. 25-26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม หมายถึง วิธีแห่งการดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของการแสดงออกของคนในองค์กรที่สะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556, น. 1) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม หมายถึง ความนิยม ความเชื่อ หรือสิ่งที่คนในองค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

ซิลป์ ชื่นนิรันดร์ (2560, น. 217) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง หลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การซึ่งขึ้นอยู่กับอุดมการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นความดีงาม จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากยึดหลักธรรม ทางศาสนา หรือกฎ ระเบียบ ประมวลจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ก็จะทำให้ความคิดเห็นของปัจเจกบุคคลถูกจำกัดพฤติกรรมเชิงปฏิบัติอยู่ในกรอบของความควรหรือไม่ควรได้

Namugenyu (2010, p. 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนที่ใช้ยึดถือปฏิบัติของคนในองค์การซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณธรรม จรรยาบรรณ และสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจกับปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การได้

Ampofo et al. (2011, p. 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนที่ใช้ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของกลุ่มคนในองค์การ โดยยึดคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักการ และค่านิยมที่บุคคลใช้ควบคุมการกระทำและการตัดสินใจของตน เพื่อให้ทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Huhtala (2013, p. 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานในองค์การโดยยึดหลักค่านิยม บรรทัดฐานและความเชื่อเกี่ยวกับจริยธรรม สามารถสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การได้

Kazmi et al. (2014, p. 2) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การ จนเกิดการปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณ วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา จนบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

Chadegania & Jaria (2016, p. 53) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การเพื่อช่วยส่งเสริมการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ในองค์การที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนที่ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมจนเกิดพฤติกรรมของการแสดงออกไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณค่านิยมบรรทัดฐาน วัฒนธรรมประเพณีและศาสนารวมไปถึงสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจกับปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การได้และสามารถสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรจนนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การร่วมกัน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมจึงหมายถึง พฤติกรรมการพัฒนาองค์การโดยยึดแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมจนเกิดพฤติกรรมของการแสดงออกไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการ

ประเพณีปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณค่านิยมบรรทัดฐานวัฒนธรรมประเพณีและศาสนา รวมไปถึงสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจกับปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และสามารถสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน

4. ด้านความไวทางจริยธรรม

สถานศึกษาในปัจจุบันนี้มีประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งขึ้นได้บ่อยครั้งในองค์กร ดังนั้นความไวในการรับรู้ประเด็นจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ถือเป็นความสามารถสำคัญที่ผู้นำควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร จากการสำรวจแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับความไวในการรับรู้ประเด็นจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

จันทิมา แก้วทอง (2551, น. 9) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และบ่งบอกได้ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นข้อขัดแย้งเชิงจริยธรรมและมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

สงวน ลือเกียรติบัณฑิต (2553, น. 92) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการสังเกตเห็นว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือการกระทำหนึ่ง ๆ มีผลต่อ ผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งถ้าหากมองไม่ออกว่าตนกำลังเผชิญกับสถานการณ์ทางจริยธรรม หรือไม่เข้าใจผลกระทบจากการกระทำของตนต่อผู้อื่นแล้ว พฤติกรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์จะไม่เกิดขึ้น

อภิญา อินทรรัตน์ (2557, น. 141) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม เป็นความสามารถในการรับรู้และตีความสถานการณ์ว่ามีประเด็นทางจริยธรรมเกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

อรัญญา เชาวลิต และ ทศนีย์ นะแส (2559, น. 185) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจ เมื่อประสบกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม

สภากาการพยาบาล (2560, น. 3) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักและแปลความหมายของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในเหตุการณ์นั้นๆ เป็นองค์ประกอบประการแรกที่เป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเมื่อเผชิญปัญหาหรือประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม

Weaver (2007, p. 143) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ประเด็นปัญหาทางจริยธรรม หรือข้อขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลทางใดทางหนึ่ง จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจ

Choi & Perry (2010, p. 2) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม คือ ความสามารถในการรับรู้ปัญหาด้านจริยธรรมในกระบวนการบริหารจัดการองค์การ

Robichaux (2012 อ้างถึงใน อภิญา อินทรรัตน์, 2557, น. 142) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม เป็นความสามารถในการรับรู้ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีข้อขัดแย้งหรือปัญหาทางจริยธรรม และเป็นขั้นตอนแรกๆที่นำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจริยธรรม

Arar, Haj, Abramovitz & Oplatka (2016, p. 653) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมการทำงานในองค์การซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

Whitton (2016, p. 6) กล่าวว่า ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมในองค์การ จนสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนได้ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความไวทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรับรู้และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ

5. ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม

ความสามารถของผู้นำที่ต้องมีพื้นฐานจากจิตใจและความสามารถในการแสดงออกทั้งทางกายและวาจา รวมทั้งการหลอหลอมจากครอบครัวและสังคมวัฒนธรรมสิ่งนั้น คือ ความกล้าหาญทางจริยธรรม จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความกล้าหาญทางจริยธรรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

พัทตร์วิภา หน่อสุวรรณ (2555, น. 11) ความกล้าหาญทางจริยธรรมหมายถึง พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักศีลธรรมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมและมีความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีความกล้าที่จะเสียสละส่วนตนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่เกรงกลัวในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลต่างๆที่กล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

ฉติ ฉติเสรี (2557, น. 19) ความกล้าหาญทางจริยธรรมหมายถึง การพิจารณาถึงเหตุผลที่เหมาะสมในการดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เมื่อเกิดเหตุการณ์สถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม

พระปริยัติธาดา (2557, น. 39) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง ความตั้งใจที่จะยืนหยัดต่อต้านสิ่งที่เป็นปฏิปักษ์กับจริยธรรม โดยปราศจากความกังวลหรือความกลัว

ความเครียด เพราะเห็นว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และพร้อมที่จะดำรงตนยืนหยัดอยู่ในหลักการที่ถูกต้อง

เชมพาสน์ จาดก้อน (2558, น. 14) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่อายหรือกลัวที่จะทำในสิ่งที่ควร

Miller (2005, pp. 13-14) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม เมื่อเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางด้านจริยธรรม โดยไม่เกรงกลัวผลกระทบด้านลบที่จะเกิดกับตนเอง

Lachman (2007 อ้างถึงใน พัศตรีวิภา หน่อสุวรรณ, 2555, น. 10) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลที่จะเอาชนะความกลัวและยืนหยัดในคุณค่าของตัวเอง เป็นการเต็มใจที่จะพูดหรือทำในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่มีอำนาจ ความอันตราย หรือความเสี่ยงที่อาจเป็นภัยคุกคามหรืออาจส่งผลในทางลบต่อตนเอง

Serrat (2011, p. 103) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความเสี่ยง ความกลัว การถูกข่มขู่ อดทนต่อภัยคุกคาม สามารถใช้คุณธรรมจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรมในองค์กร ซึ่งอาจมีความเสี่ยงด้านลบต่อตนเอง

Pianalto (2012, pp. 1-2) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์และเอาชนะความกลัวเมื่อเกิดความขัดแย้งทางด้านจริยธรรมในองค์กร โดยยึดมั่นความถูกต้อง คุณธรรม แม้ว่าจะเกิดผลกระทบทางลบต่อตนเองก็ตาม

Baratz & Reingold (2013, p. 90) กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ขอบธรรม ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ และกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่มีความอันตรายหรือภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง

กล่าวโดยสรุป ความกล้าหาญทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมและมีความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง โดยปราศจากความกลัว ความเครียด การถูกข่มขู่ มีความกล้าที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรมถือเป็นภารกิจที่บุคคลในองค์กรจะต้องยึดถือเป็นตัวแบบและตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ ซึ่งนำไปสู่การวางบรรทัดฐานให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จากการสำรวจแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมนั้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ประทีป มากมิตร (2550, น. 27) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง แนวทางและหลักการทางจริยธรรมที่ควรจะเป็นสำหรับใช้ควบคุมการกระทำที่ดีและไม่ดี การกระทำของมนุษย์ที่บอกว่าการกระทำใดถูกต้องการกระทำใดไม่ถูกต้อง ซึ่งรวมไปถึงลักษณะของนิสัยที่ดีที่ควรยึดถือ หน้าที่ที่เราควรทำตามหรือผลลัพธ์ของพฤติกรรมของเราที่มีต่อผู้อื่น

กรมสุขภาพจิต (2553, น. 2) กล่าวว่า กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบสภาพทางคุณงามความดีที่อยู่ภายในโดยรู้ได้ เฉพาะตนและ การถือเอาเป็นหลักเทียบทางข้อความประพฤติปฏิบัติหรือแสดงออกทางกริยาที่ควรประพฤติที่คนในองค์กร นั้นยอมรับหรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาและประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่า ข้อความประพฤติอะไรเป็นสิ่งดี สิ่งชั่ว อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ ไม่ควรทำ

ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2558, น. 166-167) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง หลักการและข้อกำหนดที่เป็นรากฐานสำคัญซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติในหน้าที่และ กำหนดพฤติกรรมบุคคลให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับแต่ละองค์กร

ดุสิตี เชาวไว (2558, น. 8) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะตนและใช้เป็นหลักเทียบทางความประพฤติและการปฏิบัติงาน หรือแสดงออกทางกริยา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, น. 2) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ คุณความดี ที่เป็นข้อกำหนดในการประพฤติปฏิบัติทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนและผู้เรียน เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ

ราชกิจจานุเบกษา (2562, น. 2) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 158) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติสำหรับเทียบสภาพคุณงามความดีและข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรมที่สอดคล้องกับความถูกต้องดีงาม

Rebich (2013, pp. 9-10) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง แนวทางและหลักการที่เป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่แยกแยะระหว่างการกระทำที่ดีและไม่ดี ช่วยควบคุมให้เกิด

พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันเพราะเป็นการกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจความรับผิดชอบและความเคารพซึ่งกัน

Lyons & Wienhoff (2016, p. 42) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง หลักหรือเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่ยึดถืออยู่ในจิตใจ การตัดสินใจ ความถูกต้อง ดี เลว ควรหรือไม่ควรทำ เพื่อใช้ในการประพฤติปฏิบัติในการทำความดีและละเว้นความชั่ว โดยอาจ กำหนดขึ้นตามกฎหมาย ความเชื่อ และค่านิยมของสังคมโดยรวม

Whitton (2016, pp. 18-19) กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง กรอบ แนวทางและหลักการที่ใช้ในการปฏิบัติตามซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดียังตามข้อกำหนดโดย คำนึงถึงความถูกต้องที่มุ่งเน้นทางศีลธรรม

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือหลักการที่ยึดถือเป็นหลักในการเทียบสภาพคุณงามความดีที่ยึดถืออยู่ในจิตใจหรือข้อประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรมที่ สอดคล้องกับความถูกต้องดีงามที่กำหนดเอาไว้ตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อใช้สำหรับควบคุมและ กำหนดแนวทางพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิด สภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกัน ช่วยป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามหลักการและแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานจริยธรรม เพื่อใช้สำหรับการควบคุมและกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกระตุ้นให้ เกิดสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน ช่วยป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นความสามารถ ที่ผู้นำควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในองค์การโดยส่วนรวม จากการสำรวจ แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนนั้น มีนักวิชาการ หลายคนได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

นฤมล ทิววงษา (2551, น. 5) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การดำเนินการหรือการกระทำที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิด ประโยชน์ต่อคนในสังคมโดยส่วนรวม

พิรกร รามสูตร (2551, น. 177) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง สิ่งที่คุณส่วนใหญ่ในสังคมนิยมชื่นชอบหรือเห็นด้วย เพราะเกิดจาก กระบวนการแลกเปลี่ยนโต้เถียงและตัดสินใจร่วมกันแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคม

สุทินันท์ สาริमान (2552, น. 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดสำหรับคนจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 41) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง ลักษณะของดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคมโดยส่วนรวม ส่งผลทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล

เอมอร แสนภูวา (2555, น. 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนต่อตนเอง แต่กระทำเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

นรากร สุวรรณบัตร (2558, น. 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กระทำการใด ๆ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ

มานัส เสนานุช (2558, น. 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่บุคคลทั้งหลายในสังคมผลและยึดหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

Cook (2013, p. 11) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การดำเนินการหรือการกระทำที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริม ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมต่อสมาชิกในสังคม

Dorasamy (2010, pp. 52-53) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การอำนวยความสะดวกสูงสุดแก่คนจำนวนมากในสังคม ไม่ใช่เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และพร้อมยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม

Ellig (2014, pp. 13-14) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความปรารถนาจะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกันด้วยความเต็มใจ

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนต่อตนเอง แต่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคม

จากการศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและนักวิจัยสังเคราะห์ออกมาเป็นความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน
- ด้านที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม
- ด้านที่ 3 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม
- ด้านที่ 4 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการ
- ด้านที่ 5 ความไวทางจริยธรรมด้านที่ 6 ความกล้าหาญทางจริยธรรม และด้านที่ 7 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลนั้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ว่าหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

สันติ เกตุมณี (2552, น. 24) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

เกษมาพร ทองเอื้อ (2555, น. 15) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

นภดล อีรภัทรางกูร (2556, น. 7-8) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การตรวจสอบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 67) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจอย่างครบถ้วน สมบูรณ์

อิลฮาม อาเก็ม (2557, น. 40) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Princeton University (2005 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 28) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมาย งานที่ประสบความสำเร็จ และเกิดผลอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้

3.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นเป้าหมายของทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันในทุกๆ ด้านสูง ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จของสถานศึกษานั้นๆ นั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

นิลบล คงเกตุ (2550, น. 11-12) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553, น. 8) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

ปาริชาติ สมใจ (2556, น. 33) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 70) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา

พัชรินทร์ พิริยศิลป์ (2559, น. 10) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, น. 10) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินกิจการของโรงเรียน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

Hoy & Miskel (2001, as cited in Gopalaiyer, 2008) กล่าวว่า ความสามารถในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้การบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา

Botha (2010, p. 608) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษา กำหนดไว้

Wang et al. (2013, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตามความต้องการของสังคมด้วย

Potberg (2014, pp. 32-33) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุวัตถุประสงค์ รวมไปถึงพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ของสถานศึกษา

3.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ที่เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุนทำให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นไว้ ดังนี้

ดวงภัทร สุณิมิต (2550, น. 11-12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพของผู้เรียน ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน การบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นิลกุล คงเกต (2550, น. 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

พิมพ์พิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, น. 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, น. 7-8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การบูรณาการในการทำงานร่วมกัน และความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา

กมล โสวาปี (2556, น. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน และความพึงพอใจในการทำงานของครู

ดวงใจ บุญหล้า (2556, น. 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน

दनยพัซร์ บัญญาธิ (2556, น. 4) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู การลดอัตราการขาดงานของครู และการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน

ประภัสสร ล้วนอำนวยโชค (2556, น. 7) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556, น. 4-5) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, น. 6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของนักเรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สันทนา คุณนา (2556, น. 6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และความพึงพอใจในการทำงานของครู

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 8) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องอาจ สิมเสน (2556, น. 6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, น. 7) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

Scheerens & Bosker (1997, as cited in Scheerens, 2004) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ศักยภาพในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน

Saleem et al. (2012, p. 244) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

Wang et al. (2013, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

Kirk & Jones (2014, p. 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Teodorovic (2015, p. 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งจากแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องและจากงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ดวงภัทร สุนิมิต (2550)	นิลุบล คงเกต(2550)	พิมพ์ิษา จงเกียรติกาญจน์ (2553)	มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553)	กมล โสวาปี (2556)	ดวงใจ บุญทล้า (2556)	दनยพัชร์ บุญญาธิ (2556)	ประภัสสร ล้วนอำนาจโชค (2556)	ฤทธิรงค์ เตชะวงศ์ (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์(2556)	สันพนา ตูณนา (2556)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	องอาจ สิมเสน (2556)	ธวัชชัย สุพรรณสวัสดิ์ (2559)	Scheerens & Bosker (1997)	Saleem, Naseem, Ibrahim, & other (2012)	Wang et al. (2013)	Kirk & Jones (2014)	Teodorovic (2015)	ความถี่
1. การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	16
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู		✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓						10
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	✓			✓				✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา			✓	✓				✓							✓	✓	✓	✓	✓	8
5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓							8
6. ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้	✓				✓	✓									✓		✓	✓		6
7. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน									✓						✓	✓	✓	✓	✓	6
8. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓				✓					✓		✓	✓							5
9. ความสามารถในการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษา				✓								✓								2

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ดวงภัทร สุนิมิต (2550)	นิลุบล คงเกต(2550)	พิมพ์ิษา จงเกียรติกาญจน์ (2553)	มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553)	กมล โสวาปี (2556)	ดวงใจ บุญทล้า (2556)	दनยพัชร์ บุญญาริ (2556)	ประภัสสร ล้วนอำนาจโยด (2556)	ฤทธิรงค์ เตชะวงค์ (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	สันทนา ตูณนา (2556)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	องอาจ สิมเสน (2556)	ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	Scheerens & Bosker (1997)	Saleem, Naseem, Ibrahim, & other (2012)	Wang et al. (2013)	Kirk & Jones (2014)	Teodorovic (2015)	ความถี่
10. การลดอัตราออกกลางคันของผู้เรียน					√		√													2
11. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ																		√	√	2
13. คุณภาพของการปฏิบัติงาน		√																		1
14. การลดอัตราการขาดงานของครู							√													1
รวม	4	4	2	3	6	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	5	6	5	

จากตารางที่ 2.2 แสดงรายละเอียดของการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา
5. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
6. ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

จากองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรย่อยในแต่ละประเด็นของความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนถือเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ซึ่งการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นมีส่วนสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ชี้ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและเป็นหัวใจของการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ดังนี้

พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, น. 8) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่วางไว้ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน จนทำให้นักเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถทำให้นักเรียนศึกษาต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง มีการประเมินความพร้อมของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างจริงจัง

ดวงใจ บุญหล้า (2556, น. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จของผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือผ่านกระบวนการเรียนการสอน สามารถวัดได้ด้วยการสังเกต งานที่มอบหมายจากครู แบบทดสอบที่กำหนดครูกำหนดขึ้น และคะแนนทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระ

สมปอง ใจเบิกบาน (2557, น. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ

นนทนันฎดา ว่องประจันต์ (2558, น. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครู มีความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงจำนวนมากและพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2560, น. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถสอบเรียนต่อในระดับสูง ตลอดจนมีครู อาจารย์ที่มีคุณภาพส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความประพฤติที่เหมาะสม

Hayward (2010, pp. 10-11) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษาในการให้ข้อเสนอแนะและช่วยกันกำหนดเป้าหมาย การศึกษาที่ชัดเจน อีกทั้งช่วยกันปลูกฝังให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน โดยทำการบ้านและทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Herrera (2010, p. 8) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อวางแผนร่วมกันและการแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาชาติและหลักสูตรชาติที่กำหนด

Mortty (2012, pp. 12-13) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การแก้ไขให้นักเรียนมีความรู้และทักษะผ่านการเรียนการสอนที่หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยครูนั้นต้องมีการจัดลำดับเนื้อหาสาระความรู้ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของนักเรียน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

Price (2017, p. 31) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับ ความถูกต้องของเนื้อหาในการสอน การกำหนดเป้าหมายการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนเป็นถือว่าเป็นตัวกำหนดความมีประสิทธิภาพในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการเรียนเรียนรู้ของนักเรียน โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครูให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ร่วมกัน ดังนั้น การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงหมายถึง หมายถึง ความสามารถในการ

พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครูให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู และเพื่อให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ดังนี้

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, น. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับสวัสดิการที่ อำนวยความสะดวก ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับมอบหมายภาระงานและใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่ทำ ทายและสำคัญ

วิราพร ดีบุญมี (2556, น. 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญ กำลังใจ รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556, น. 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกในการทำงานของครูที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียน ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ บรรยากาศในการทำงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557, น. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีการกระตือรือร้นในการทำงานสามารถ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ บุญธรรม (2558, น. 10-11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง การแสดงออก ความภาคภูมิใจในการเป็นตัวเลือกที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุสำเร็จ เป้าหมายซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงานสามารถ จัดกิจกรรมการเน้นสอนให้กับนักเรียนโดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

ธัญญพัฒน์ ฤชา (2559, น. 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูอันเป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของครูว่าจะได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใดและแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

Ngimbudzi (2009, p. 16-17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพ เกี่ยวกับแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Tasnim (2006, p. 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริบทขององค์การ จนทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

Ayele (2014, p. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติและของครูที่มีต่อการทำงาน ในลักษณะของทัศนคติที่ดีและเป็นประโยชน์ต่องาน บ่งบอกถึงความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่อการทำงานและความรู้สึกนั้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะบริหารจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงควรมีความเป็นผู้นำเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงพฤติกรรมในการใช้จูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จักรพันธ์ ไชยยิ่งฤทธิศิริ (2553, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบริหาร และมีการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น ทำให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน

มยุรี สมศรี (2553, น. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม มีการจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบครบวงจร และมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานการศึกษา

อัสสุรียา กรรณสูตร (2552, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและชี้แจงจุดมุ่งหมายให้ผู้ร่วมงานรับทราบอย่างชัดเจน มีการทำงานเป็นทีม มองการณ์ไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดในอนาคต

ณัฐธานิตา ททัฬหิรา (2553, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายในการติดต่อกันและกันให้ความร่วมมือดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจ มีวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชน

Karadag et al. (2015, p. 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันโดยผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ

Cruickshank (2017, pp. 115-116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

Ibrahim & Mohamed (2017, p. 327) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้นำต้องสามารถพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โครงสร้างและกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อมุ่งเน้นสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่เข้าร่วมกัน อีกทั้งต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกับสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงพฤติกรรมจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันการร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มองการณ์ไกล มีคุณธรรม

และจริยธรรม และมีการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น ทำให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน และเป็นผู้ที่มิใช่มุขสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เหมาะสมนั้นสามารถเอื้อต่อการจัดการศึกษาและยังใช้เป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้นักเรียนเกิดคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอีกด้วย ซึ่งแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของสถานศึกษานั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

พัฒนา แสงตะวัน (2553, น. 6) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย รวมทั้ง การบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการสุขภาพอนามัยและการจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการ โสตทัศนูปกรณ์ เวรยามและการปกครองนักเรียน เพื่อให้เกิดความความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่นักเรียนและครูในสถานศึกษา

อดิพันธ์ มาหะมะ (2554, น. 6) การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรของสถานศึกษาจัดสภาพทางด้าน อาคารสถานที่ การปรับปรุงตกแต่งห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ตลอดจนบริเวณสถานศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน

บุญยอร์ คุณทน (2556, น. 6) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร ได้ร่วมกันจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมภายในสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นได้โดยทั่วไป ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา บริเวณที่ตั้งอาคาร บริเวณที่พักผ่อน ส่วนหย่อมในสถานศึกษา อาคารเรียน อาคารประกอบและห้องปฏิบัติการในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน

ประภัสสร ล้วนอำนวยโชค (2556, น. 6) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมที่ดีสะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีสิ่งเอื้ออำนวยที่ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน(2557, น. 9) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ บริการ สุขภาพอนามัยที่ถูกสุขลักษณะ สะอาดและปลอดภัย การจัดบริการห้องสมุด โสตทัศนูปกรณ์ และ การดูแลรักษาความปลอดภัยต่อร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สินของนักเรียน บุคลากรและโรงเรียน

Malinowski (2006, p. 6) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของนักเรียน

Mattingly (2007, p. 22) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การ จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยความ ร่วมมือของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

Amlaner (2015, p. 9) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึก ของครู บุคลากร และนักเรียนที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับทั้งครูและนักเรียน

Thacker (2017, pp. 12-13) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การ จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มีความสุขในการเรียน โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะ ช่วยกันสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการของนักเรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม จิตใจ และสติปัญญา

กล่าวโดยสรุป การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงามเป็นระเบียบ มีการบริการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณสุข มีความเพียงพอ มีความปลอดภัย จนทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน รวมไปถึงการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลภายใน สถานศึกษาด้วย

5. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จากสภาพของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันทำให้สถานศึกษา ทุกแห่งต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่กำหนดขึ้นโดยเน้นการปลูกคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในองค์รวม จากการสำรวจแนวคิดและ หลักการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 53) กล่าวว่า คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคม ต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ

วิราพร ดีบุญมี (2556, น. 9) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก ความมีระเบียบ

วินัย ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้และรู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

องอาจ สิมเสน (2556, น. 6) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหาร และการอบรมนักเรียน ประกอบด้วย รู้จักพัฒนาพฤติกรรม การแสดงออกของนักเรียนในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557, น. 8) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

บวร จันทร์ธีระโรจน์ (2558, น. 18) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึงลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการทั้งในด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ลักษณะนิสัยที่ดีงาม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาให้เป็นพฤติกรรมที่ดี ประจำตัวบุคคลเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

นิวัฒน์ สินไชย (2560, น. 6) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม เป็นสิ่งที่นักเรียนควรยึดถือปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่ดี บุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ถูกต้อง เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Rosonbach, et al. (1989 อ้างถึงใน บัวชลค์ชีนิ สวนสุวรรณ, 2553, น. 30) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการสื่อสาร ฉลาดหลักแหลมและมีวิจรรย์ญาณ สามารถแก้ปัญหาต่างๆทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Berkowitz & Bier (2007, p. 30) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม มีเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความอดทนอดกลั้น และมีความกล้าหาญ

Ampel (2009, p. 6) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกให้อยู่ในคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต จนสามารถทำให้นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกในการดำรงชีวิต

Thompson (2010, p. 5) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรม มีความเมตตา มีความซื่อสัตย์สุจริต ใจกว้าง มีความกตัญญูและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป กล่าวว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงออกถึงการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ การมีคุณธรรม จริยธรรม การใฝ่เรียนรู้ การรักความเป็นไทย และการมีจิตสาธารณะ

6. ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนของครูนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

มัทยา นามเหลา (2553, น. 28) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

ธีระวัฒน์ มอนโรสง (2557, น. 10) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ผู้สอนจัดตามแนวคิด การเรียนการสอนเพื่อสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน เพื่อให้การเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อภิญา ใจมิภักดิ์ (2558, น. 7) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดหลักความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560, น. 1) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้มีความรู้ในศาสตร์ด้านเนื้อหาความรู้ในวิชาที่สอน มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ดี มีความสามารถในการด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีพฤติกรรมตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Ko, Sammons, & Bakkum (2014, pp. 29-31) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและกลยุทธ์ในการสอน มีความชำนาญในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีความรู้เกี่ยวกับนักเรียน การปรับการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน

Bird (2017, p. 21) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอน หรือดำเนินการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Hammond et al. (2017, p. 2) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่คอยหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มืองค์ความรู้ในเรื่องของการจัดการเรียน การสอน รู้จักมองหาแนวทางเพื่อจัดการเรียนรู้และการสอนแบบใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

Mlotshwa (2017, p. 25) กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล พัฒนาทักษะการคิด การรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการ ค้นหาความรู้เข้ามามีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป กล่าวว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การ แสดงออกพฤติกรรมของครูในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียน การ สอน รวมไปถึงการเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของนักเรียน การ ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีให้เพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้อันจะส่งผลให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการและชุมชน

สถานศึกษาเป็นหน่วยสังคมที่ทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและ เยาวชนในชุมชน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับชุมชนด้วยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการและชุมชนนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดไว้ ดังนี้

นคร ศิริสิงห์ (2553, น. 23) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการ และชุมชน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมพัฒนาร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาของชุมชน ใช้ทรัพยากรของชุมชนในการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้ชุมชนร่วมมือสนับสนุน สถานศึกษาเกิดความรู้สึที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน

มยุรี สมศรี (2553, น. 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการและ ชุมชน หมายถึง สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการเชื่อมโยงและ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาสถานศึกษา เกิดร่วมมือกันระหว่างบ้านองค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการและองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชนสถาน ศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน

สำเร็จ สุพร (2553, น. 12) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึง การที่สถานศึกษาและชุมชนมีบทบาทต่อการเป็นการติดต่อสื่อสารการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เกิดการพัฒนาทางสถานศึกษาและชุมชนอย่างราบรื่น ตลอดจนการใช้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้มาตรฐานการศึกษา

กนกรวรรณ สาระโป (2556, น. 35) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยทางสถานศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน ส่วนทางชุมชนเข้ามาร่วมกันกำหนดความมุ่งหมายและนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้าใจการดำเนินงานและความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงการใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินสิ่งของวัสดุอุปกรณ์เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

สมนึก พงษ์สกุล (2556, น. 13) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินการใดๆ ที่เกิดจากความร่วมมือจากชุมชนสู่สถานศึกษา และจากสถานศึกษาสู่ชุมชน ร่วมกันวางแผนควบคุม ประสานงาน จัดบุคลากร และเผยแพร่ความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความรู้สึก และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน (2557, น. 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การเผยแพร่ข่าวสารแก่ผู้ปกครองและชุมชน การให้บริการแก่ชุมชน สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชน และการได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 1342-1343) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การติดต่อระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานร่วมกัน และเกิดความเข้าใจการทำงานของทั้งสองฝ่าย เพื่อทำให้เกิดการบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน

Lewis (2001, p. 14) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การร่วมมือกันของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ รวมไปถึงการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับครอบครัวในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จนเกิดการมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำกับดูแลและการสนับสนุนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึงวิธีการหรือกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดความมุ่งหมายและนโยบายของสถานศึกษา ให้การสนับสนุนทรัพยากรของชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ส่วนสถานศึกษานั้นมีการเผยแพร่ข่าวสารแก่ผู้ปกครองและชุมชน การให้บริการแก่ชุมชน มีส่วนร่วมพัฒนาร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาของชุมชน ซึ่งถือเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและนักวิจัยสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา 5) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 6) ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

4.1 บริบททางกายภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

จังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รับผิดชอบดูแล 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทราและอำเภอบางกรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบดูแล 4 อำเภอ คือ อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่และอำเภอไทรน้อย และในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รับผิดชอบดูแล 2 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1.1 บริบททางกายภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนึ่งในสองเขตของจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพื้นที่ครอบคลุม 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทราและอำเภอบางกรวย มีเนื้อที่ประมาณ 134.46 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอปากเกร็ดและอำเภอบางใหญ่ ทิศใต้ติดต่อกับเขตตลิ่งชันและเขตบางพลัด กรุงเทพมหานครทิศตะวันออกติดต่อกับเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2561, น. 3) นอกจากนี้จากการรายงานข้อมูลทางการศึกษาได้แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ห้องเรียน ครู และนักเรียน จำแนก

รายอำเภอของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ดังตารางต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, 2561, น. 9)

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ก่อนประถม (จำนวนคน)	ประถม (จำนวนคน)	ม.ต้น (จำนวนคน)	รวม (จำนวนคน)	ผู้บริหารสถานศึกษา (จำนวนคน)	ครู (จำนวนคน)	อำเภอ
เมือง	22	2,766	10,445	1,141	309	14,661	20	952
บางกรวย	10	676	1,977	57	-	2,910	10	223
รวม	32	3,442	12,422	1,398	309	17,571	30	1,175

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. (2561). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2561. หนองบัวรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, หน้า 9.

จากตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 32 โรงเรียน จำแนกเป็น 1. โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน 2. โรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 โรงเรียน และเปิดสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนระดับก่อนประถม ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 17,571 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และมีครูจำนวน 1,175 คน

4.1.2 บริบททางกายภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ตั้งอยู่ภายในบางใหญ่ ซิตี มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 63 แห่ง (ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 61) มีพื้นที่ประมาณ 487.877 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศใต้ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอเมืองนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดนครปฐม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2, 2561, น. 5-7) นอกจากนี้จากการรายงานข้อมูลทางการศึกษาได้แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ห้องเรียน ครู และนักเรียน จำแนกรายอำเภอของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ดังตารางต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2, 2561, น. 11)

ตารางที่ 2.4 จำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ก่อนประถม (จำนวนคน)	ประถม (จำนวน คน)	ม.ต้น (จำนวน คน)	รวม (จำนวน คน)	ผู้บริหาร สถานศึกษา (จำนวนคน)	ครู (จำนวน คน)
ไทรน้อย	19	1,089	3,770	494	5,353	17	361
บางบัวทอง	14	1,411	4,314	596	6,321	13	372
บางใหญ่	11	997	3,358	276	4,631	10	285
ปากเกร็ด	19	1,720	5,524	594	7,838	18	472
รวม	63	5,217	16,966	1,960	24,143	58	1,490

ที่มา: สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, หน้า 11.

จากตารางที่ 2.4 แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีจำนวนทั้งหมด 63 โรงเรียน จำแนกเป็น 1. โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 47 โรงเรียน 2. โรงเรียนขยายโอกาส เปิดสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 16 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนระดับก่อนประถม ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24,143 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 92.06 และมีครูจำนวน 1,490 คน

4.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกเป็นผลการพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ดังนี้

4.2.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

1) นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนพัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม กลยุทธ์ จุดเน้น และนโยบายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1, 2561, น. 14)

(1) วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย 4.0

(2) พันธกิจ (Mission)

ก. ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรก่อนวัยเรียนและวัยเรียนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม

ข. พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร

ค. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

ง. เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จ. พัฒนางองค์กรทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

(3) เป้าประสงค์ (Goal)

ก. ประชากรก่อนวัยเรียนและวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีความรู้ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

ข. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์

ค. องค์กรทุกระดับมีคุณภาพและได้มาตรฐานสู่ความเป็นสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย 4.0

ง. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

(4) ค่านิยม (Value) :

สุจริต จิตสำนึกดี มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม นำองค์กรอยู่ในใจคน

(5) กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษานนทบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้
อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ

จัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายรัฐบาล กรอบทิศทางการปฏิรูปการศึกษา นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการกลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัดภายใต้บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 โดยจัดทำโครงการที่สนองกลยุทธ์ทั้ง 6 กลยุทธ์ จำนวน 18 โครงการ แต่มีโครงการที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ทั้งหมด 2 โครงการคือ 1) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 2) โครงการสร้างวิถีประชาธิปไตย เพื่อมั่นคงของชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, 2561, น. 39)

2) ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สรุปผลการทดสอบในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559-2560

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย			
	ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	56.04	52.98	50.95	46.58
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	49.06	46.68	-	-
ภาษาอังกฤษ	38.37	34.59	41.60	36.34
คณิตศาสตร์	42.71	40.47	39.32	37.12
วิทยาศาสตร์	42.52	41.22	41.21	39.12
รวม	45.85	43.19	43.27	39.79

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. (2561). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561*. หนองบัวรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, หน้า 51.

ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559-2560

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย			
	ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	45.46	46.36	46.95	48.29
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	50.19	49.00	-	-
ภาษาอังกฤษ	30.55	31.80	28.82	30.45
คณิตศาสตร์	26.46	29.31	22.83	26.30
วิทยาศาสตร์	33.09	34.99	32.32	32.28
รวม	37.15	38.29	32.32	34.33

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. (2561). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561*. หนองบัวรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, หน้า 56.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 มีจุดเน้นทั้ง 4 ด้านสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเน้นการใช้เทคโนโลยีและ ICT ที่ทันสมัย เร่งรัดการอ่านออกเขียนได้ในทุกระดับชั้น วางแผนในการยกระดับคุณภาพทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านขยายโอกาสทางการศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบกิจกรรมชุมนุมและโครงการที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนมีทัศนคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) ด้านระบบการบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินการ ส่วนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า จากผลการทดสอบของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2559-2560 พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปี

การศึกษา 2559-2560 จากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ

4.2.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

1) นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนพัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม กลยุทธ์ จุดเน้น และนโยบายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2561, น. 14)

(1) วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

(2) พันธกิจ (Mission)

ก. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

ข. จัด ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

ค. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

(3) เป้าประสงค์ (Goal)

ก. ผู้เรียนทุกระดับมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานและทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21

ข. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและสอดคล้องกับค่านิยมหลัก 12 ประการ เหมาะสมตามช่วงวัย

ค. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค

ง. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

จ. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

(4) ค่านิยม (Value) :

“งานก้าวหน้า หัวใจเป็นสุข”

(5) กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคู่มือผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์และเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและจังหวัดนนทบุรี โดยจัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อสนองกรอบนโยบายการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จำนวน 24 โครงการ แต่มีโครงการที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนทั้งหมด 4 โครงการคือ 1) โครงการส่งเสริมการสร้างระเบียบวินัยทางสังคมโดยผ่านกระบวนการลูกเสือ 2) โครงการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานประชาธิปไตยในโรงเรียน 3) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรสู่การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล 4) โครงการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุนิวส์ครูมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2561, น. 27-28)

2) ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) สรุปผลการ
ทดสอบในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.7 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559-2560

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย			
	ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	53.59	52.98	47.91	46.58
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	45.08	46.68	-	
ภาษาอังกฤษ	32.6	34.59	34.56	36.34
คณิตศาสตร์	39.61	40.47	36.70	37.12
วิทยาศาสตร์	40.72	41.22	39.36	39.12
รวม	42.32	43.19	39.63	39.79

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2. (2561). *สารสนเทศทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2561*. นนนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2, หน้า 47.

ตารางที่ 2.8 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559-2560

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย			
	ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	45.46	46.36	45.41	48.29
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	50.19	49.00	-	-
ภาษาอังกฤษ	30.55	31.80	27.23	30.45
คณิตศาสตร์	26.46	29.31	21.47	26.30
วิทยาศาสตร์	33.09	34.99	29.45	32.28
รวม	37.15	38.29	30.89	34.33

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2561). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, หน้า 47.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีจุดเน้นทั้ง 3 ด้านสรุปได้ดังนี้ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการเน้นให้นักเรียน ป.1-6 อ่านออกเขียนได้ทุกคน ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/NT) ของนักเรียนสูงขึ้นหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านให้กับนักเรียน 2) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผู้เรียน 3) สร้างเสริมโรงเรียนดีมีคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การทดสอบของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2559-2560 จากผลการทดสอบของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2559 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ส่วนในปีการศึกษา 2560 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2559-2560 จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยที่ไม่เอื้อในหลายด้าน เช่นด้านครูผู้สอนที่ยังไม่ครบตามวิชาเอก และด้านผู้เรียนที่ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนยากจนและไม่สามารถสอบเข้าเรียนในโรงเรียนยอดนิยม หรือโรงเรียนระดับมัธยมที่มีชื่อเสียง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 233-236) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 1,296 คน พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด 2. จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าว ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากและผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพบว่าค่าดัชนีความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมากเป็นอันดับหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 14.54 รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อโดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 13.85 และ 12.70

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, น. 267-271) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและประธานกรรมการสถานศึกษาหรือรักษาการ จำนวน 1,680 คน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกต พบว่า ความซื่อสัตย์ ความผูกพันต่อองค์การและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (การยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณและการให้รางวัล การบังคับตามกฎหมาย) รองลงมา คือ สถานการณ์ (การสร้างแบบอย่างทางจริยธรรม บริบทของจริยธรรมในองค์การ และความเข้มข้นในประเด็นศีลธรรม) บรรยากาศองค์การทางจริยธรรม (ปทัสถานทางสังคม ความมั่นคงและไม่มั่นคงของสภาพแวดล้อมและรูปแบบขององค์การ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ (บุคลิกภาพ การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจแห่งตน ระดับการพิจารณาศีลธรรม) ส่วนผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26, 0.25, 0.19 และ 0.07 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อม พบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 และ 0.07 ตามลำดับ และในส่วนของอิทธิพลรวมตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55, 0.40, 0.19 และ 0.12 ตามลำดับ

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556, น. 111-112) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 330 คน พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปเป็นรายด้านดังนี้

- 1) ด้านการครองตน ตามหลักธรรมาธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ขมใจตนเองไม่ให้มีว่มาเกี่ยวกับสิ่งเพ็ดเพลินจนเกินฐานะ และสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 2) ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่หนีเอาตัวรอดอย่างเดียว สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และให้ขวัญกำลังใจหรือยกย่องชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ
- 3) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทำงานเพื่อเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ส่วนรายชื่อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, น. 79-81) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาวะและแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งหมด 299 คน พบว่า สภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการการครองงานสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดีสูงสุด รองลงมา คือ สร้างทัศนคติในการทำงานเช่นเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและให้คำปรึกษาหารือ นิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเป็นธรรม ให้คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่างๆ ได้ต่ำสุดและอยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมาด้านการครองตน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมรู้จักแบ่งปันการทำบุญทำทานสูงสุด รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีน้ำใจไมตรีต่อผู้ร่วมงานเสมอและพูดในสิ่งที่เป็นไปได้เสมออยู่ในระดับต่ำสุดและอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนด้านการครองคนอยู่ในระดับต่ำสุด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแสดงความยินดีชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างจริงจังสูงสุด รองลงมา คือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาดผู้บริหารควรทำใจวางเฉยแล้วหาทางแก้ไขช่วยเหลือเขาอยู่ในระดับต่ำสุดและอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ศัจฉินันท์ แก้ววงศ์ศรี (2558, น. 139-140) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการดูแล 2) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี 3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 4) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ และ 5) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การ ปฏิบัติมี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม 2) การปรับปรุงหลักสูตรด้านจริยธรรม โดยการบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมในหลักสูตร ให้มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่ ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย ตลอดจนจริยธรรมในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ 3) การรณรงค์ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

กันยมาส ชูจีน (2559, น. 299-308) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลครูสุุดุติปี พ.ศ.2556และ 2557 จำนวน 215 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูจากสถานศึกษานั้น ๆ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 860 คน ส่วนแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่าง

เหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตอบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายนอกองค์การจำแนกรายด้าน พบว่า ได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม ตามลำดับ และปัจจัยภายในองค์การจำแนกรายด้าน พบว่า การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม ตามลำดับ

ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง (2559, น. 69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ :การวิเคราะห์เส้นทาง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู รวมทั้งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,050 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 210 โรงเรียน พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.204, p < .01$) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงมากต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.769, p < .01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 91.30 ($R^2 = 0.913$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.268, p < .01$) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.675, p < .01$) องค์การแห่งเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.557, p < .01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 85.10 ($R^2 = 0.851$)

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ (2559, น. 76-77) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการวิจัยแบบสำรวจ หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ส่วนราชการซึ่งได้รับมาวิเคราะห์จำนวน

451 ส่วนราชการและในระดับบุคคลได้รับจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์มีจำนวน 1,761 ชุด ข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับ 0.800 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล ส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับ 0.845 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของ ส่วนราชการในสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มาวิเคราะห์โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพส่วนราชการของสำนักงาน เขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.336 ($\beta = 0.336$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ ด้านบารมีเชิง พฤติกรรม ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและ ส่งผลต่อประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วย

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, น. 54-55) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ การให้บริการที่ดี ความเป็น แบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ พัฒนาคูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและ บุคลากร 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

พิศิษฎ์ แสงสุพิน (2553, น. 86-88) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 214 คน รวมทั้งหมด 282 คน พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์เชิงบวกของชุมชน ด้านการบริหารจัดการ ด้านครูและด้านผู้เรียน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ครูมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นประสิทธิผลด้านครูโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายขอที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นประสิทธิผลด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, น. 113-116) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 41 คน และครูผู้สอนจำนวน 181 คน รวม 222 คน พบว่า มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กมล โสวาปี (2556, น. 160-165) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวน 463 คน พบว่า 1) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านการออกกลางคันของผู้เรียนและด้านการสอนของครูตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงใจ บุญหล้า (2556, น. 99-100) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 451 คน พบว่า 1) ระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงานของครู ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ ร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนร้อยละ 69.9

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 334 คน พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวการมีวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสำหรับ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .718$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .701$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .647$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r = .589$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($r = .580$) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องอาจ สิมเสน (2556, น. 124-126) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และข้าราชการครูจำนวน 344 คน รวม 364 คน พบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการรับผิดชอบดูแล 2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัช สุนทรสวัสดิ์ (2559, น. 118-120) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 337 คน พบว่า 1. ระดับการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการพัฒนาปรับปรุงแผน และด้านการประเมินแผน 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานและด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .45-.90 และโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Brown & Trevino (2006, p. 596) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม: การทบทวนและทิศทางในอนาคต โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงค่าว่า ประกอบด้วย การตัดสินใจบนพื้นฐานของผู้ตาม (follower ethical decision-making) พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (pro-social behavior) พฤติกรรมต่อต้าน (counterproductive behavior) ความพึงพอใจของผู้ตาม (follower satisfaction) แรงจูงใจ (motivation) และความผูกพันต่อองค์การ (commitment) และ Brown et al. (2005); Sutherland (2010); McManus (2011); Danails (2009); Goodenough (2008) ก็ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้างานโดยให้ทีมงานเป็นผู้ตอบซึ่งเป็นมาตราประเมินค่าจำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ลงโทษบุคลากรที่ละเมิดมาตรฐานจริยธรรม 3) ประพฤติปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวอย่างมีจริยธรรม 4) คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากร 5) ตัดสินใจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 6) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ 7) ปรึกษาหารือเกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณค่าทางธุรกิจกับบุคลากร 8) เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามจริยธรรม 9) ให้ความหมายของ

ความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และวิธีการ และ 10) เมื่อต้องตัดสินใจมักจะถามว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ นอกจากนี้ Brown and Trevino (2006, p. 596) ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ สถานการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่าน คือ ความเข้มแข็งเชิงคุณธรรม การควบคุมตนเอง ความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจและการคำนึงถึงศีลธรรมในการดำเนินงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Kim and Brymer (2011 อ้างถึงใน ภัททิยา นัยนานนท์, 2559, น. 56-57) ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการ และผลการปฏิบัติงานขององค์การสามารถสรุปผลได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การของผู้จัดการระดับกลาง อีกทั้งยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการระดับกลาง แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงานของผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

Yur (2012, pp. 137-138) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมและความมุ่งมั่นขององค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.038 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นการพิจารณาความเป็นผู้นำทางจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

Steinbauer et al. (2014) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำและการตัดสินใจทางศีลธรรมของผู้ตาม: บทบาทของผู้ตามที่ตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำตนเอง โดยโมเดลทั้งสองโมเดลนี้ถูกพัฒนาและทดสอบ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับผู้ตามในองค์กรอย่างไร สมมติฐานของผู้นำทางจริยธรรมมีผลต่อผู้ปฏิบัติในองค์กร โดยยึดหลักจริยธรรม พบว่าผู้ปฏิบัติตามมีความรับผิดชอบต่อสูงขึ้น ในขั้นที่สอง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ที่เน้นหลักจริยธรรมกับการตัดสินใจทางศีลธรรม ซึ่งมารทดสอบและบรรยายกระบวนการตัดสินใจในความเป็นผู้นำด้วยตนเองที่เน้นจริยธรรมสัมพันธ์กับการตัดสินใจทางศีลธรรม เมื่อการตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ การให้การสนับสนุนนี้เป็นประโยชน์ต่อการควบคุมภาวะผู้นำ โดยเน้นการนำไปสู่การตัดสินใจเชิงจริยธรรม การประยุกต์ทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติจะเป็นโอกาสต่อการวิจัยในอนาคตต่อไป

6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน ด้านที่ 2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้านที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ด้านที่ 4 ความไวทางจริยธรรม ด้านที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม ด้านที่ 6 การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และด้านที่ 7 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (Bowman et al. (2004); National University (2007); Wood (2009); Hannah & Avolio (2010); Menzel (2010); Maesschalck & Schrijver (2013); Heres & Lasthuizen (2013); Ling (2014); Apriliani et al. (2014); Tyler (2014); Ahmed (2016); Linina & Vevere (2016); Whitton (2016); Esmaelzadeh et al. (2017); Kiley (2017); กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554); พระศุภย รัตนโชโต (2558); ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) และพัฒนากรอบแนวคิดในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (Scheerens & Bosker (1997); Saleem et al. (2012); Kirk & Jones (2014); Teodorovic (2015); กมล โสวาปี (2556); ดวงใจ บุญหล้า (2556); ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556); สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)) นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรีเขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,665 คน จาก 95 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรีเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 338 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 46) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
1	ขนาดเล็ก	15	191	24
2	ขนาดกลาง	51	1,317	167
3	ขนาดใหญ่	16	762	97
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	395	50
รวมทั้งหมด		95	2,665	338

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อความทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงานจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-5

ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6-7

ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-11

ด้านความไวทางจริยธรรม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-14

ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-18

ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19-23

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 24-26

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จำนวน 7 ด้าน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อความทั้งหมด จำนวน 35 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-4

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5-11

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-16

ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-22

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23-27

ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28-31

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 32-35

2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งกำหนดขอบเขตของในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่างทั้ง 3 ตอน รวมทั้งนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ เขต 2

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 3 ตอนไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ภาคผนวก ค) แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมรวมทั้งคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่า ระหว่าง 0.60 - 1.00 (ภาคผนวก ค)

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนจังหวัดนนทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เท่ากับ 0.96 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยภาพรวมเท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก ค)

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับจริง แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 นำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเขต 2 จำนวน 95 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย (ภาคผนวก ก) พร้อมทั้งแนบบแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดระยะเวลาในการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2 เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนดผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามกลับคืนในครั้งที่ 1 ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 258 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืนทางโทรศัพท์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 ซึ่งได้จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 315 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.20

3.3 รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (r) กำหนดการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น. 316) ดังนี้

0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1	แทน	ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน
X_2	แทน	ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
X_3	แทน	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม
X_4	แทน	ด้านความไวทางจริยธรรม
X_5	แทน	ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม
X_6	แทน	ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
X_7	แทน	ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
X_{tot}	แทน	ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์
Std.error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งของครูผู้สอน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	95	30.16
หญิง	220	69.84
รวม	315	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	72	22.86
31-40 ปี	147	46.67
41-50 ปี	60	19.05
มากกว่า 50 ปี	36	11.42
รวม	315	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.95
ปริญญาตรี	193	61.27
ปริญญาโท	116	36.83
ปริญญาเอก	3	0.95
รวม	315	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	85	26.98
6-10 ปี	100	31.75
11-15 ปี	73	23.17
16-20 ปี	18	5.71
21-25 ปี	8	2.55
มากกว่า 25 ปี	31	9.84
รวม	315	100.00
5. ตำแหน่ง		
ครูอัตราจ้าง	34	10.79
ครูผู้ช่วย	44	13.97
ครู คศ.1	72	22.86
ครู คศ.2	100	31.75
ครู คศ.3 หรือ ครู คศ.4	65	20.63
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 69.84 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 61.27 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี จากกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกสรุปแบบโดยรวม และรายข้อ ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน 2) การตัดสินใจเชิงจริยธรรม 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม 4) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการ 5) ความไวทางจริยธรรม 6) ความกล้าหาญทางจริยธรรม และ 7) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรีโดยรวม

ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน	4.01	0.77	มาก
2. การตัดสินใจเชิงจริยธรรม	3.95	0.88	มาก
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม	4.04	0.78	มาก
4. ความไวทางจริยธรรม	3.99	0.76	มาก
5. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	3.98	0.81	มาก
6. การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	4.00	0.75	มาก
7. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	3.99	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ($\bar{X} = 4.00$,

S.D. = 0.75) ความไวทางจริยธรรม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.82) ความกล้าหาญทางจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี รายด้านทั้ง 7 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.9

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นนิสัยหรือเคยชิน	4.03	0.84	มาก
2. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาประสบกับปัญหาการบริหารงานแล้วสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการคิดพิจารณาเหตุผลที่ถูกต้องได้	3.98	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ และเป็นตัวแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม	4.01	0.90	มาก
4. การประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์กร	4.03	0.90	มาก
5. การประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกมี 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นนิสัยหรือเคยชิน

($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.84) การประพตปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์กร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.90) ลำดับที่สอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ และเป็นตัวแบบที่ดีในการประพตปฏิบัติตามจริยธรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.90) ลำดับที่สาม คือ การประพตปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามให้ประพตปฏิบัติตนด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาประสบกับปัญหาการบริหารงานแล้วสามารถใช้วิจารณญาณในการคิดพิจารณาเหตุผลที่ถูกต้องได้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้หลักของความถูกต้องในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดบนพื้นฐานทางจริยธรรม	3.98	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้การตัดสินใจ เชิงจริยธรรม	3.93	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้หลักของความถูกต้องในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดบนพื้นฐานทางจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้การตัดสินใจ เชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษายึดแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ	4.07	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม จนทำให้พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.01	0.87	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การของท่านประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา	4.08	0.88	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.00	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การของท่านประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษายึดแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม จนทำให้พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความไวทางจริยธรรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้องเมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาทางจริยธรรม	4.00	0.81	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มี ปัญหาทางจริยธรรมในองค์การ ได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง	4.00	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาทาง จริยธรรมในองค์การได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ	3.97	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความไวทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ
อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยลำดับแรกมี 2 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้อย่าง
รวดเร็วและถูกต้องเมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาทางจริยธรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.81) ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมในองค์การ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.84) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา
ทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ ($\bar{X} = 3.97$,
S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.05	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมด้วยความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง	4.00	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมโดยปราศจากความกลัว ความเครียด การถูกข่มขู่	3.92	0.92	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมด้วยความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมโดยปราศจากความกลัวความเครียด การถูกข่มขู่ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับการควบคุมและกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์	4.00	0.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.97	0.86	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	4.01	0.87	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87) โดยลำดับที่สามมี 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับการควบคุมและกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.83) และ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนแสดงให้เห็นถึงการมีสำนึกร่วมต่อสังคม	3.99	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมเสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน	3.98	0.87	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคมด้วยความเต็มใจ	4.00	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคมด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.92) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนแสดงให้เห็นถึงการมีสำนึกร่วมต่อสังคม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมเสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกสรุปแบบโดยรวม และรายชื่อ ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา 5) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 6) ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.16	0.62	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.04	0.71	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	3.93	0.78	มาก
4. ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา	4.13	0.61	มาก
5. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.14	0.58	มาก
6. ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้	4.23	0.60	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน	4.16	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

(\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.62) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.58) ด้านการจัดบรรยากาศของ สถานศึกษา (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.61) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.71) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีรายด้านทั้ง 7 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.11 – 4.17

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน เพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.15	0.66	มาก
2. สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุก ฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน	4.12	0.70	มาก
3. สถานศึกษามีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.70	มาก
4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจน บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้	4.16	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.70) สถานศึกษาสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจนบรรลุเป้าหมายที่ สถานศึกษาวางไว้ (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.73) และ สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.66)

ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงาน	4.06	0.74	มาก
2. ครูมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.02	0.83	มาก
3. ครูมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา	4.01	0.82	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	3.98	0.87	มาก
5. ครูได้รับความไว้วางใจยกย่องจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา	4.02	0.81	มาก
6. ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำทลายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.12	0.77	มาก
7. ครูมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.04	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำทลายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) ครูมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) และครูมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมี

ประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.94	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน	3.94	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบทีมในการทำงานร่วมกัน	3.93	0.85	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	3.93	0.92	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.93	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกมี 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.85) ค่าเฉลี่ยลำดับที่สองมี 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบทีมในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสะอาด ถูก สุขลักษณะ สวยงามเป็นระเบียบ	4.17	0.66	มาก
2. สถานศึกษามีการบริการด้านสาธารณูปโภคอย่าง เพียงพอ เช่น การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการ โภชนาการ	4.16	0.73	มาก
3. สถานศึกษามีบริการสุขภาพอนามัย เช่น การจัดบริการ ห้องพยาบาล การจัดยารักษาโรคให้กับนักเรียนอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	4.10	0.74	มาก
4. สถานศึกษาจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับ นักเรียนใช้ค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ	4.07	0.72	มาก
5. สถานศึกษาจัดเวรยามและการปกครองนักเรียน เพื่อให้ เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่นักเรียนและ ครู	4.16	0.71	มาก
6. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา	4.15	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13,
S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงามเป็นระเบียบ (\bar{X} = 4.17,
S.D. = 0.66) ลำดับที่สองมี 2 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษาจัดเวรยามและการปกครองนักเรียน เพื่อให้เกิดความ
ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่นักเรียนและครู (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.71) และสถานศึกษามีการบริการ
ด้านสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ (\bar{X} = 4.16,
S.D. = 0.73) ลำดับที่สามได้แก่ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.70$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนใช้ค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.72$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมความรักชาติศาสน์กษัตริย์ เช่น ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ เข้าร่วมกิจกรรมและ ปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ เข้าร่วมที่แสดง ความจงรักภักดีสถาบันพระมหากษัตริย์	4.26	0.62	มาก
2. นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัวโรงเรียนและสังคม ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม	4.14	0.70	มาก
3. นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการใฝ่เรียนรู้ เช่น มีการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน สามารถจดบันทึกความรู้ วิเคราะห์ และ แลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.01	0.69	มาก
4. นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการรักความเป็นไทย เช่น เห็นคุณค่า มีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์สืบทอดเผยแพร่ง ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย	4.12	0.70	มาก
5. นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีจิตสาธารณะเช่น ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองที่ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม	4.18	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมมารักชาติศาสน์กษัตริย์ เช่น ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ เข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ เข้าร่วมที่แสดงความจงรักภักดีสถาบันพระมหากษัตริย์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีจิตสาธารณะเช่น ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.70) และนักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัวโรงเรียนและสังคม ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการใฝ่เรียนรู้ เช่น มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถจดบันทึกความรู้ วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.65	มาก
2. ครูสามารถเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของนักเรียน	4.23	0.67	มาก
3. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	4.23	0.69	มาก
4. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้งครูและนักเรียน	4.22	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$,

S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกมี 3 ข้อ ได้แก่ ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) ครูสามารถเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจความถนัดและศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้งครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.17	0.68	มาก
2. ชุมชนให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา เช่น ทรัพยากร แรงงาน ฯลฯ	4.14	0.74	มาก
3. สถานศึกษาให้บริการข่าวสารและประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.69	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน นโยบายและการพัฒนาสถานศึกษา	4.12	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาให้บริการข่าวสารและประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) และชุมชนให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา เช่น

ทรัพยากร แรงงาน ฯลฯ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษา ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน นโยบายและการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X _{tot}
Y ₁	.460**	.444**	.480**	.502**	.482**	.571**	.598**	.550**
Y ₂	.631**	.665**	.664**	.651**	.659**	.678**	.719**	.729**
Y ₃	.793**	.785**	.801**	.798**	.839**	.834**	.843**	.888**
Y ₄	.533**	.521**	.578**	.543**	.536**	.588**	.600**	.608**
Y ₅	.440**	.397**	.501**	.473**	.476**	.507**	.537**	.519**
Y ₆	.444**	.429**	.469**	.489**	.463**	.524**	.510**	.519**
Y ₇	.512**	.493**	.548**	.575**	.556**	.606**	.629**	.610**
Y	.663**	.651**	.701**	.698**	.698**	.745**	.767**	.768**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ (Y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .768$) เรียงตามลำดับได้แก่ การคำนึงถึง

ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ($r = .767$) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) ($r = .745$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (X_3) ($r = .701$) ด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ($r = .698$) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม (X_5) ($r = .698$) ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน (X_1) ($r = .663$) และด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (X_2) ($r = .651$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี

การวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปรต้น	R	R^2	Adjusted R^2	Std.error	F	p-values
X_7	.767	.588	.586	.349	445.989**	.000
$X_7 X_6$.792	.627	.625	.332	262.669**	.000
$X_7 X_6 X_4$.797	.635	.631	.329	180.359**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี พบว่า ตัวแปรต้นการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .586 แสดงว่าตัวแปรด้านการ

ค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ได้ร้อยละ 58.60

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .625 แสดงว่าตัวแปรด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ตัวแปรด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และตัวแปรด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 62.50 และเมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .631 แสดงว่าตัวแปรด้านความไวทางจริยธรรม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า พบว่า ตัวแปรด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตัวแปรด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และด้านความไวทางจริยธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.10 ส่วนตัวแปรทำนายด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน (X_1) ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม (X_5) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะนำมาใช้ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ได้

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	1.772	.105		16.920	.000
X7	.298	.041	.450	7.309	.000
X6	.171	.056	.235	3.064	.002
X4	.117	.046	.165	2.548	.011

R = .797, R² = .635, Adjusted R² = .631, Std.error = .329, F = 180.359

จากตารางที่ 4.20 ในการสร้างสมการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ($\beta = 450$) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) ($\beta = 235$) และด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ($\beta = 165$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .797 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .631 และตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ได้ร้อยละ 63.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรด้านความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.772 + .298(X_7) + .171(X_6) + .117(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .450Z_7 + .235Z_6 + .165Z_4$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพิ่มขึ้น .450 หน่วย ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพิ่มขึ้น .235 หน่วย และถ้าด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพิ่มขึ้น .165 หน่วย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี

1.1.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,665 คน จาก 95 โรงเรียน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรีเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 338 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 46)

1.2.3 เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลพื้นฐานของครู วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย การวิเคราะห์ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี ใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (r) และการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

1.3 ผลการวิจัย

จากผลการตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 69.84 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 61.27 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75

1.3.1 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความไวทางจริยธรรม การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความกล้าหาญทางจริยธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามลำดับ และผลการสรุปรายด้านทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

บริหารงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นนิสัยหรือเคยชิน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาประสบกับปัญหาการบริหารงานแล้วสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการคิดพิจารณาเหตุผลที่ถูกต้องได้

2) *ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้หลักของความถูกต้องในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดบนพื้นฐานทางจริยธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

3) *ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรของท่านประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ค่านิยมบรรทัดฐาน วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างควมพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

4) *ด้านความไวทางจริยธรรม* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาทางจริยธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม ในองค์กรได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

5) *ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมโดยปราศจากความกลัว ความเครียด การถูกข่มขู่

6) *ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน

7) *ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคมด้วยความเต็มใจ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมเสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน

1.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานันทบุรี โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ และผลการสรุปรายด้านทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2) **ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำขายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

3) **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

4) **ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงามเป็นระเบียบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนใช้ค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ

5) **ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมความรักชาติศาสน์กษัตริย์ เช่น ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ เข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ เข้าร่วมที่แสดงความจงรักภักดีสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการใฝ่เรียนรู้ เช่น มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถจดบันทึกความรู้ วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเหมาะสม

6) **ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูหมั่นศึกษาหาความรู้

เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้งครูและนักเรียน

7) *ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้บริการข่าวสารและประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน นโยบายและการพัฒนาสถานศึกษา

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว
พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ($r = .767$) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) ($r = .745$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (X_3) ($r = .701$) ด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ($r = .698$) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม (X_5) ($r = .698$) ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน (X_1) ($r = .663$) และด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (X_2) ($r = .651$)

1.3.4 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ พบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) และด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .797 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.10 (Adjusted $R^2 = .631$)

โดยสามารถนำตัวแปรด้านความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.772 + .298(X_7) + .171(X_6) + .117(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .450Z_7 + .235Z_6 + .165Z_4$$

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมของชาติ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักรู้เข้าใจ และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลซึ่มซบคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างความรู้สึกรักผดชอบซัวดีและภูมิใจในการทำความดี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรมในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2561, น. 31; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2561, น. 27) เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัดก็จะเป็นการปฏิบัติตามกรอบของคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจะเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย (สลิลทิพ ชูชาติ, 2556) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ด้านการครองตน ครองคน และครองงาน สามารถนำหลักธรรมคำสอนจริยธรรมมาใช้บริหารงานสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานและผู้ร่วมงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก รวมทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554; สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554; สลิลทิพย์ ชูชาติ, 2556; กันยมาส ชูจีน, 2559)

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกรายการเช่นกัน โดยด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมี ส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นตัวแบบยึดถือปฏิบัติร่วมกันของกลุ่มคนในองค์กร โดยใช้คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักการและค่านิยมที่บุคคลใช้ควบคุมการกระทำและการตัดสินใจของตน (Ampofo, Cavic & Tindall, 2010) ซึ่งวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของการแสดงออกของคนใน องค์กรที่สะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร (ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์, 2556) สามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจกับปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร (Namugenyu,

2010) และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ (Ampofo, Cavic & Tindall, 2010) สอดคล้องกับสุธาสิณี แม้นญาติ (2554) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายซึ่งเป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งวัฒนธรรมการบริหารของไทยจะมีการบริหารงานตามลำดับชั้น (Hierarchy administration) รับการสั่งการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันขาดความกล้าที่จะตัดสินใจโดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่อยู่บนหลักการของความมีเหตุผล (สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 213) ขาดการเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจโดยพิจารณาผลที่เกิดขึ้นว่าจะก่อความเสียหายแก่บุคคลอื่นเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความเสียหายด้วยจริยธรรม (สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 216) อีกทั้งขาดการเลือกใช้เหตุผลที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม เมื่อตกในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางจริยธรรม (เกษรินทร์ พวงมาลัย, 2552) สอดคล้องกับกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ข้อมูลสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำ

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); Wang et al. (2013); Potberg, (2014) ที่พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นถือเป็นความสามารถในการดำเนินบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 และ เขต 2 เห็นความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดดังกล่าวจึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในทุกกลุ่มสาระและทุกระดับการศึกษา โดยพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหาและมีทักษะชีวิตทางสังคม ส่งผลทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2561, น. 24) นอกจากนี้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรียังได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศ โดยจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติมาเป็นครูสอนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดนนทบุรี นอกจากนี้ยังได้จัดสรรครูไปยังโรงเรียนที่ขาดแคลนในทุกๆระดับทั้งระดับประถม มัธยมศึกษา ซึ่งจะจัดสรรเพิ่มให้ทุกปี เพื่อยกระดับการศึกษาและก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, 2561, น. 30-33) สอดคล้องกับกมล โสวาปี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2561 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ.2561 ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ข้อที่ 2.4 ให้มีความสำคัญกับพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนางานอย่างชัดเจน และในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่ 3.1-3.5 ที่ให้ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 33-39) นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 (2561) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 (2561) มีทิศทางในพัฒนาครู ให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มีการพัฒนาหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ส่งเสริมสนับสนุนครูที่มีผลงานที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพเป็นเชิงประจักษ์ และให้การยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิญา ใจมิภักดิ์ (2558) ที่กล่าวว่า

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ (มีสยา นามเหลา, 2553) สอดคล้องกับดวงใจ บุญหล้า (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

แต่เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ค่าเฉลี่ยนั้นต่ำสุดในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันค่าเฉลี่ยในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากก็ตามที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ จากผลการวิจัยที่พบในข้อ 2.1 ที่พบว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งเป็นประเด็นสอดคล้องส่งผลให้ภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าต่ำที่สุดเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมการบริหารงานตามลำดับชั้นดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว รวมทั้งอาจเป็นเพราะภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงยุคของการเปลี่ยนผ่านไปสู่การบริหารในยุคใหม่มีโครงการหรือกิจกรรมที่ลงสู่สถานศึกษาโดยภาครัฐจำนวนมากหลายกิจกรรมจึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาละเลยหรือไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับทัศนะของพระมหาชิรวิชัย คามพินิจ (2555) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ และเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (X_7) ($r = .767$) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) ($r = .745$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม (X_3) ($r = .701$) ด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) ($r = .698$) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม (X_5) ($r = .698$) ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน (X_1) ($r = .663$) และด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (X_2) ($r = .651$) สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ

เนื่องจากตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 2 ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) รวมทั้งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ที่ได้กล่าวถึงแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีไม่ควรมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์คือการปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะ เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงไม่ควรเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, น. 9) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญที่จะมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งมีลักษณะของดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคม โดยส่วนรวม ส่งผลทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล (นฤมล ทิววงษา, 2551, น. 5; กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554, น. 41) สอดคล้องกับดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ที่พบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านการสร้างทัศนคติในการทำงานเช่นการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ยึดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งถือเป็นคุณความดีที่เป็นข้อกำหนดในการประพฤติปฏิบัติทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการคุรุและบุคลากรทางการศึกษา, 2559, น. 2) นอกจากนี้ผลการวิจัยลำดับรองลงมาเป็นที่สามของกลุ่มที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมในองค์การร่วมกับการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมก็จะทำให้องค์การนั้นมีแบบแผนในการดำเนินวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การ เกิดการปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกันและประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณ วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา จนบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (Kazmi et al., 2014, p. 2)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีในด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลความสัมพันธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบในข้อ 2.1 ที่พบว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งเป็นประเด็นสอดคล้องส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจขาดการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะและคุณธรรมจริยธรรมมาช่วยในการคิด พิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์พิจารณาเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสม (พิชญายวีร์ สิ้นสวัสดิ์ และอรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์, 2558) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจขาดทักษะการวิเคราะห์ปัญหาความ

ขัดแย้งทางจริยธรรมตามการรับรู้ของทุกคนที่เกี่ยวข้องและผลกระทบจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น โดยมี การตัดสินใจกำหนดทางเลือก ซึ่งทางเลือกนั้นควรได้มาจากการนำเอาหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการ ตัดสินใจโดยยึดถือความถูกต้อง (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และสายสมร เฉลยกิตติ, 2560) สอดคล้องกับ ทศนะของรุ่งทิวา จุลยามิตรพร (2555) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเลือกกิจกรรมมาปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม โดยนำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ นั้นจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

2.4 ผลการวิจัยความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า จากตัว แปรทั้งหมด 7 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ด้านการ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (X_7) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) และด้านความไวทางจริยธรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .797 และค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.50 (Adjusted $R^2 = .635$)

จากตัวแปรด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (X_7) สามารถทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 (Adjusted $R^2 = .586$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนให้มีทักษะในด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาสู่ความสำเร็จโดยยึดคุณธรรมจริยธรรมอันงดงาม จนเป็นที่น่าสรรเสริญยกย่องของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและบุคคลในสังคม อันจะนำมาซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา (จรรยา โตะตาเหยะ, 2561, น. 101) และมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม บรรณานจะช่วย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกันด้วยความเต็มใจ (Ellig, 2014, pp. 13-14) รวมทั้งการอำนวยความสะดวก สูงสุดแก่คนจำนวนมากในสังคม ไม่ใช่เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และพร้อมยอมเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม (Dorasamy, 2010, pp. 52-53)

ตัวแปรด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (X_6) เมื่อเพิ่มเข้าสู่สมการพยากรณ์ทำให้ค่า สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 62.50 (Adjusted $R^2 = .625$) แสดงให้เห็น ถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนให้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้ใน สถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ตัดสินใจกับปัญหาทาง จริยธรรมได้อย่างเหมาะสม และเข้าใจผลกระทบจากการปฏิบัติก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ทศนะของ กุลชลี จงเจริญ (2561) ที่กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรมสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับ เทียบสภาพคุณงามความดีและข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรมที่สอดคล้องกับความถูกต้องดีงาม และ สอดคล้องกับทศนะของ Rebich (2013) ที่กล่าวว่า มาตรฐานทางจริยธรรม สามารถแนวทางและหลักการที่ เป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่แยกแยะระหว่างการกระทำที่ดีและไม่ดี ช่วยควบคุมให้เกิดพฤติกรรมทาง

จริยธรรม ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันเพราะเป็นการกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจความรับผิดชอบและความเคารพซึ่งกัน

ตัวแปรด้านความไว้วางใจจริยธรรม (X_4) เมื่อเพิ่มเข้าสู่สมการพยากรณ์ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 63.10 (Adjusted $R^2 = .631$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนให้มีเป็นความสามารถในการรับรู้สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมเพราะถือเป็นขั้นตอนแรกๆที่นำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจริยธรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับทัศนะของ Arar, Haj, Abramovitz & Oplatka (2016) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจจริยธรรมเป็นความสามารถในการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมการทำงานในองค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร และสอดคล้องกับทัศนะของ Whitton (2016) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจจริยธรรมถือเป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมในองค์กร จนสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนได้ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 และ เขต 2 จึงควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาการตัดสินใจเชิงจริยธรรมมากขึ้น

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยนั้นต่ำที่สุดในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันค่าเฉลี่ยในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรเห็นความสำคัญและเร่งพัฒนาให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้มากยิ่งขึ้นหรืออาจใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม

3.1.3 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจจริยธรรม ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ซึ่งมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรีทุกสังกัด

3.2.2 ควรมีการศึกษาเชิงผสมวิธีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สาระโป. (2556). *สภาพและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- กมล โสวาปี. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2561). *นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563*. สืบค้นจาก <http://www.djop.go.th/Djop/images/P-2562%20.pdf>.
- กรมสุขภาพจิต. (2553). *มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม*. สืบค้นจาก http://www.srithanya.go.th/srithanya/images/file/hrfile/Ethics_standards.pdf.
- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล*. (สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. (ปริญญาโท-การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กันยมาส ชูจีน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลสมการโครงสร้าง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษรินทร์ พวงมาลัย. (2552). *ผลของการฝึกทักษะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่อความสามารถเชิงจริยธรรมของพยาบาลจิตเวช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไกรสร รักสวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2556). *คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา*. ใน *ประมวลสารการสอนชุดวิชา 23789*. (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เขมพาสน์ จาดก้อน. (2558). *การปรับพฤติกรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/7 ปีการศึกษา 2558*. (รายงานวิจัยในชั้นเรียน). โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/epic_201609923_03.pdf.
- จงกลณี กิตยานันท์. (2559). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. *วารสารโรงพยาบาลชลบุรี*, 41(2), 143-148.
- จรรยา ไต๊ะตาเหยะ. (2561). *คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- จันทิมา แก้วทอง. (2551). *ผลการใช้รูปแบบพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ = Organizational leadership*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย = Contemporary leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. (ดุชนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1342-1354.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ : การวิเคราะห์เส้นทาง*. (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์.

- ญาติา กรุณากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย. (ดุขฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐนันดา ทัพปิตรา. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.-พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ดุขฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์.
- ดนัยพัชร์ บุญญาธิ. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ดวงใจ บุญหล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. (2550). ปกกฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม. วารสารพัฒนาลังคม, 9(1), 1-29.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ดวงภัทร สุนิมิตร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ดวงสุตา ยะฮาด. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา-มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7(2), 14-29.
- ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม. (2558). ลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 8(3), 163-185.
- ธัญญาพัฒน์ ฤชา. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัชชัย ชูกลิ้น. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ธิตี ธิตีเสรี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (การค้นคว้าอิสระ-ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2557). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นคร ศิริสิงห์. (2553). สภาพและปัญหาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสำนักงานเขตทุ่งครุ. (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- นนทนัฏฐดา ว่องประจันทร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- นภคธ อธิภัทรางกูร. (2556). *เปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการงานประปาระหว่างชุมชนที่มีและไม่มีระบบกรองน้ำในขบวนการผลิตขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเพ็ญอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- นรากร สุวรรณบัตร. (2558). *ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมกับการสร้างธรรมาภิบาลองค์กรกรณีศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นฤมล ตีบวงษา. (2551). *ระยะเวลาการฟ้องร้องคดีปกครองเกี่ยวกับเกี่ยวกับการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ส่วนรวม*. *วารสารรามคำแหง*, 26 (ฉบับพิเศษ), 86-95.
- นันทรัตน์ ทองดีวิเศษ. (2560). *การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นิคม นาคอ้าย. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : แนวคิดในโลกตะวันตก*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 4(8), 62-70.
- นิลุบล คงเกตุ. (2550). *องค์ประกอบของการใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7*. (ดุขุณีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิวัฒน์ สิ้นไชย. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสำหรับสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- เนรมิตร มีเพียร. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีในเขตพื้นที่ตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บวร จันทร์ธีระโรจน์. (2558). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บัวชลค์ชินี สวนสุวรรณ. (2553). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี และบัวบาน ยะนา. (2556). *การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรม-ชนนีพะเยา*. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา*, 14(2), 35-42.
- บุญยอร์ คุณทน. (2556). *ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดแวดล้อมในสถานศึกษา ในเขตอำเภอ นางะหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- บุษยา วีรกุล. (2559). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภักดิ์วรรณ จันทร์ทวงศ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประทีป มากมิตร. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ประภัสสร ล้วนอำนาจโชค. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาล-ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*. (ดุชนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุชนิพนธ์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดทุกระดับ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(1), 135-158.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ผุสดี เขาวัว. (2558). การศึกษาสภาพจริยธรรมของกรรมการสภามหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/567/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- พงษ์เทพ สขทนารักษ์. [ออนไลน์]. (2555). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ*. สืบค้นจาก www.gotoknow.org/posts/455820.
- พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรเพ็ญ สมบูรณ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พรรณประภา ใจดี. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พระปริยัติธาดา. (2557). แนวทางการสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรมในสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 12(2), 32-48.
- พระผุย รตนโชโต. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

- พระพานัด มิ่งมา. (2550). *ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- พระมหาประสงค์ แสงอุ้น. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พระมหาชริวิชัย คามพินิจ. (2555). *ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 2.
- พัทตร์วิภา หน่อสุวรรณ. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู : การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามภูมิหลังของครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ พิริยศิลป์. (2559). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). *ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.
- พิชญายวีร์ ลินสวัสดิ์ และอรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์. (2558). *การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นผลึกเพื่อส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจของนักศึกษาพยาบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, ราชบุรี.
- พิชามพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (ดุขนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิมพ์พิชญา จงเกียรติกาญจน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา อุตรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ-อุตรธานี, อุตรธานี.
- พิรกรร รามสุตร. (2551). *พื้นที่สาธารณะในสื่อโทรทัศน์ไทย*. *วารสารสังคมศาสตร์*, 39(1), 174-218.

- พิศิษฏ์ แสงสุพิน (2553). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 (การศึกษาอิสระ-ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และสายสมร เฉลยกิตติ. (2560). การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับความเสียหายของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(1), 194-205.
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- มยุรี สมศรี. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- มัศยา นามเหล่า. (2554). *ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 1(1), 49-54.
- มานัส เสนานุช. (2558). *ความขัดแย้งในระบบราชการระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 8. หน้า 35.
- ยุพิน กระต่ายทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รุ่งทิพา จุลยามิตรพร. (2555). *การพัฒนาโปรแกรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการจัดการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- รุ่งนรินทร์ พุทธิเสน. (2557). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต
3". (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.
- ฤทธิรงค์ เศษวงค์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ฤทธิรงค์ เศษวงค์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลักขณา ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนระหว่าง
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธกับโรงเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วม โครงการโรงเรียนวิถี
พุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา-
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.
(ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
_____. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษา-
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- วิรัช วรรณรัตน์ และโกสุม สายใจ. (2555). คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ
คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน. รายงาน
การวิจัย. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- วิราพร ดีบุญมี. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ศัจฉรินทร์ แก้ววงศ์ศรี. (2558). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 13(2), 133-143.
- ศิลป์ ชื่นนิรันดร์. (2560). *การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 216-225.
- ศุภย์วิชัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ. (2551). *หลักสูตรสิทธิเด็กและการวางแผนท้องถิ่นเพื่อเด็กและเยาวชนพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- เศรษฐ์ คุณหาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. (2553). *การพัฒนาแบบวัดความไวต่อประเด็นจริยธรรมสำหรับนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ตอนที่ 1: การพัฒนากรณีศึกษาและวิธีการวัด*. *วารสารเภสัชกรรมไทย*, 2(2), 90-105.
- สภาการพยาบาล. (2558). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการจริยธรรม: คุณค่าแห่งวิชาชีพการพยาบาล*. วันที่ 6-8 กันยายน 2560 ณ สภาการพยาบาล.
- สมนึก พงษ์สกุล. (2556). *ปัจจัยและรูปแบบยุทธวิธีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สมปอง ใจเบิกบาน. (2557). *บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กรกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

- สักรินทร์ ทองศรี. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สันติ เกตุมณี. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโครงการอวยน้อยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สันทนา คุณนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2560). *แม่พิมพ์ของชาติกับการละเมิดจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. *ประชาคมวิจัย*, 16(22), 29.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2561*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. _____ (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2561*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. _____ (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. สืบค้นจาก <http://www.lampang.go.th/public60 /EducationPlan2.pdf>.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนนทบุรี. (2560). *แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดนนทบุรี ฉบับ 1 (2560-2564)*. นนทบุรี: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนนทบุรี.
- สำเร็จ สุพร. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานความสัมพันธ์กับชุมชนโรงเรียนบ้านสงเปือย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- สุฤทัย จันทรทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุธินันท์ สาริमान. (2552). *การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามดำเนินกิจการ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามบทบัญญัติมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุพิน จันทรธิมาน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุภาวดี นพจุจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด. (2552). ประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- แสงเดือน เมฆราช. (2556). การพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์, 15(3), 17-23.
- หทัยรัตน์ ดุจจามุทศน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณ วิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. (2561). รายงานประจำปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 2561. นนทบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.
- องอาจ สิมเสน. (2556). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อดิษฐ์ มาหะมะ. (2554). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อภิญา ใจมิภักดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- อภิญา อินทรรัตน์. (2554). ความฉลาดทางสุขภาพของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 174-178.
- อมรรัตน์ เลื่อนทอง. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- อรัญญา เชาวลิต และ ทศนีย์ นะแสง. (2559). การจัดการศึกษาจริยศาสตร์ในหลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิต. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 36 (ฉบับพิเศษ), 183-195.
- อัลสุรีย กรรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อิลฮาม อาเก็ม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- อุทัยวรรณ หาญอยู่. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เอมอร แสนภูวา. (2555). จิตสำนึกถึงส่วนรวมร่วมกันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโปรแกรมวิชาพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏลาวกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Ahmed, A. (2016). *Ethics as a Major Element of Sustainability in Educational Leadership across Finnish Education*. Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/50390/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201606173160.pdf>.
- Amlaner, B. (2015). *School Climate Study in Greater Atlanta Schools of the Georgia-Cumberland Conference*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/a4fa/5bfffaf85a9958ff219e0af0dfe81850542e8.pdf>.
- Ampel, J. (2009). *Character education: examining the perceptions of elementary, middle, and high school teachers in a central Florida school district*. Retrieved from http://etd.fcla.edu/CF/CFE0002556/Ampel Jason_A_200905_EdD.pdf.

- Ampofo, A., Mujtaba, B., Cavic, F. & Tindall, L. (2011). *The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/277793721_The_Relationship_Between_Organizational_Ethical_Culture_And_The_Ethical_Behavior_Of_Employees_A_Study_Of_Accounting_And_Finance_Professionals_In_The_Insurance_Industry_Of_United_States.
- Andersen, J. (2013). *Leadership research: Where irrelevance prevails*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/284006076_Leadership_Research_Where_Irrelevance_Prevails.
- Apriliani, D., Anggraini, R., & Anwar, C. (2014). *The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating*. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/65e7/ff7829f521d0fb50b939fccd38925fd416e1.pdf?_ga=2.95014362.758540859.1570539939-1131481013.1542724901.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). *Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making The case of Arab school leaders in Israel*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/301771416_Ethical_leadership_in_education_and_its_relation_to_ethical_decision-making_The_case_of_Arab_school_leaders_in_Israel.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 244-256.
- Ayele, D. (2014). *Teachers' job satisfaction and commitment*. Retrieved from https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/5340/CD_final_research_Desta_edpm%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Baratz, L. & Reingold, R. (2013). *Moral courage – An essential component for teachers' Continuous professional development*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/257718886_Moral_Courage_-_An_Essential_Component_for_Teachers'_Continuous_Professional_Development.

- Berghofer, D. & Schwartz, G. (2012). *Ethical leadership: Right relationships and the emotional bottom line (The gold standard for success)*. Retrieved from <http://www.ethicalleadership.com>.
- Berkowitz, M. & Bier, M. (2007). *What works in character education*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/251977043_What_Works_In_Character_Education.
- Bird, D. (2017). *Relationship between Teacher Effectiveness and Student Achievement: An Investigation of Teacher Quality*. Retrieved from http://cardinalscholar.bsu.edu/bitstream/handle/123456789/200666/BirdD2017-2_BODY.pdf?sequence=1.
- Botha, R. (2010). *School effectiveness: conceptualising divergent assessment approaches*. Retrieved from <http://www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/viewFile/391/219>.
- Brevik, L. (2013). *Research ethics: An investigation into why school leaders agree or refuse to participate in educational research*. Retrieved from http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol52/7-20.Brevik_Vol.52.pdf.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). *Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/298852866_Ethical_and_Unethical_Leadership_Exploring_New_Avenues_for_Future_Research.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). *Ethical leadership: A review and future directions*. Retrieved from https://www.mcgill.ca/engage/files/engage/ethical_leadership_2006.pdf.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. Retrieved from <http://users.metropolia.fi/~minnak/ipw/Andrea%20Rijkeboer/Ethical%20Leadership%20Trevino.pdf>.
- Chadegania, A. & Jaria, A. (2016). *Corporate Ethical Culture: Review of Literature and Introducing PP Model*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/81117067.pdf>.

- Choi, D., & Perry, J. (2010). *Developing a Tool to Measure Ethical Sensitivity in Public Administration and Its Application*. Retrieved from [esearchgate.net/publication/271569431_Developing_a_Tool_to_Measure_Ethical_Sensitivity_in_Public_Administration_and_its_Application](https://www.researchgate.net/publication/271569431_Developing_a_Tool_to_Measure_Ethical_Sensitivity_in_Public_Administration_and_its_Application).
- Cook, M. (2003). *Balancing the Public Interest: Applying the public interest test to exemptions in the UK Freedom of Information Act 2000*. Retrieved from https://www.humanrightsinitiative.org/programs/ai/rti/international/laws_papers/uk/public_interest_MCook_Aug03.pdf.
- Copeland, M. (2013). *The Importance of Ethical Leadership in the Accounting Industry*. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1574-076520150000019012/full/html>.
- Cruickshank, V. (2017). *The Influence of School Leadership on Student Outcomes*. Retrieved from https://www.scirp.org/pdf/JSS_2017091315034892.pdf.
- Dorasamy, N. (2010). *From self interest to public interest: Promoting higher levels of business ethics*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/9106/f9b3dc4d22ba9d448457a7421d24ed7558d0.pdf>.
- Ellig, J. (2014). *A Guide to Writing Public Interest Comments Using Economic Analysis*. Retrieved from <https://www.mercatus.org/system/files/Ellig-How-PIC-web.pdf>.
- Erani, A. & Ozbilen, F. (2017). *Relationship between school principals' ethical leadership behaviours and positive climate practices*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1145256.pdf>.
- Esmaelzadeh, F., Abbaszadeh, A., Borhan, F., & Peyrovi, H. (2017). *Characteristics of an ethical leader: A qualitative content analysis of Iranian nurses' experiences*. Retrieved from <http://www.atmph.org/article.asp?issn=1755-6783;year=2017;volume=10;issue=3;spage=684;epage=693;aulast=Esmaelzadeh>.
- Fleenor, J. (2006). *Trait approach to leadership*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/272491910_TRAIT_APPROACH_TO_LEADERSHIP.
- Gopalaiyer, M. (2008). *Current views of the characteristics of school effectiveness in the context of National secondary schools from the perceptions of principals, heads of department and teachers in Kuala Lumpur, Malaysia*. Retrieved from <https://ira.le.ac.uk/handle/2381/4063>.

- Hammond, L., Hyler, M., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Retrieved from https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/productfiles/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf.
- Hannah & Avolio (2010). *Moral potency: Building the capacity for character-based leadership*. Retrieved from <https://clc.business.wfu.edu/publications/moralpotency-building-the-capacity-for-character-based-leadership/>.
- Hannah, S & Avolio, B. (2010). *Moral potency: Building the capacity for character-based leadership*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/232488692_Moral_potency_Building_the_capacity_for_character-based_leadership.
- Hassan, S. (2015). *The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees*. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/6286/04141f529b9f6dfc0ed37ce4d5106a1c69c4.pdf?_ga=2.61612394.758540859.1570539939-1131481013.1542724901.
- Hayward, J. (2010). *The effects of homework on student achievement*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/28b6/7e156321f64fd271ca9002bf6caa59927fc0.pdf>.
- Heres, L. & Lasthuizen, K. (2013). *From ethical competence to ethical leadership*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/264421267_From_ethical_competence_to_ethical_leadership.
- Herrera, R. (2010). *Principal leadership and school effectiveness: perspectives from principals and teachers*. Retrieved from <https://scholarworks.wmich.edu/dissertations/568/>.
- Huhtala, M. (2013). *Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/30fb/8f8e807f99f5648cecc0845f651edbad9054.pdf>.
- Ibrahim, L., & Mohamed, M. (2017). *Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325486196_Educational_Management_Educational_Administration_and_Educational_Leadership_Definitions_and_General_concepts.

- Karadag, E., Cogaltay, N., Bektas, F., & Yalcin, M. (2015). *The effect of educational leadership on students' achievement: a metaanalysis study*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/272389246The_effect_of_educational_leadership_on_students'_achievement_a_meta-analysis_study.
- Kazmi, O., Baloch, M., Dar, N., Usman, U., Basheer, S., Ali, M., Ain, Q. & Zuvia (2014). *Challenges in implementing ethical culture in organization*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/263847808_Challenges_in_Implementing_Ethical_Culture_in_Organization.
- Khonevixam. (2560). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. สืบค้นจาก <http://jes.rtu.ac.th> > rtunc2017 > pdf > OBU_97_Full.
- Kiley, W. (2017). *The impact of principal mentoring programs on the moral judgment of school principals*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/cf11/ec8d6baf4436876b3ac79d5e09a6959eabf1.pdf>.
- Kirk, D. & Jones, T. (2004). *Effective Schools*. Retrieved from http://images.pearsonassessments.com/images/tmrs/tmrs_rg/EffectiveSchools.pdf.
- Ko, J., Sammons, P., & Bakum, L. (2014). *Effective teaching*. Retrieved from <https://www.educationdevelopmenttrust.com/EducationDevelopmentTrust/files/98/98ad6340-0ef6-4e1d-a541-db6018afce7d.pdf>.
- Lewis, S. (2001). *Parental involvement typologies as related to student achievement*. Retrieved from <https://dc.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1121&context=etd>.
- Ling, T. (2014). *An examination of school principals' moral reasoning and decision-making along the principalship track and across years of experience*. Retrieved from <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=5527&context=et>.
- Linina, V. & Vevere, I. (2016). *Ethical leadership: Meaning and measurement. Latvian retail traders' perspective*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/312558236_Ethical_Leadership_Meaning_and_Measurement_Latvian_Retail_Traders'_Perspective.

- Lupuleaca, Z., Lupuleaca, S., & Rusua, C. (2012). *Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950080412000000>.
- Lynch, M. (2012). *A Guide to Effective School Leadership Theories*. New York: Routledge.
- Lyons, N., & Wienhoff, N. (2016). *An analysis of ethics laws, compliance with ethical standards, and ethical core competency within the Department of the Army*. Retrieved from https://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/49335/16Jun_Lyons_Wienhoff.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Maesschalck, A. & Schrijver, J. (2013). *A new definition and conceptualization of ethical competence*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/310747872_A_new_definition_and_conceptualization_of_ethical_competence.
- Malinowski, D. (2006). *Parent perceptions of school climate and its impact on their child's school performance*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/547a/e792c2d5b49a46609fcfa352a1a6911daf9c.pdf>.
- Mattingly, J. (2007). *A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars*. Retrieved from <https://ir.library.louisville.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1922&context=etd>.
- Menzel, D. (2010). *Ethics moments in government cases and controversies*. Retrieved from http://www.mentorstudypoint.in/downloads/Ethics_Moments_in_Government-Cases_and_Controversies_@nadal.pdf.
- Mihelic, K. K., Lipicik, B., & Tekavcic, M. (2010). *Ethical Leadership*. Retrieved from <https://clutejournals.com/index.php/IJMIS/article/view/11/9>.
- _____. (2010). *Ethical Leadership*. Retrieved from http://www.ef.uni-lj.si/docs/osebnestrani/Mihelic_Lipicnik_Tekavcic_2010_clute.pdf.
- Miller, R. (2005). *Moral Courage: Definition and Development*. Retrieved from http://www.emotionalcompetency.com/papers/Moral_Courage_Definition_and_Development.pdf.

- Mlotshwa, N. (2017). *Effectiveness of a learning management system in developing grade 10 learners' conceptual understanding of functions in mathematics*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/6493/52700b0e1b5b14a61b87898d3b02d890b9a3.pdf>.
- Monahan, K. (2012). *A Review of the Literature Concerning Ethical Leadership in Organizations*. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol5iss1/ELJ_Vol5No1_Monahan_pp56-66.pdf.
- Mortty, E. (2012). *Principals' strategies for improving the academic achievement of students of disadvantaged rural junior high schools in Ghana*. Retrieved from <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1494&context=theses>.
- Namugenyu, I. (2010) *Ethical culture, moral awareness, moral attitude and moral action of ugandan public procurement officers*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8057/6daec53e3337d620d5eb9cd6968c8de392ea.pdf>.
- Nanjundeswaraswamy, T. & Swamy, D. (2014). Leadership styles. *Journal of Advances In Management*, 7(2), 57-62.
- Ngimbudzi, F. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Njombe district*. Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/25482/URN%253ANBN%253Afi%253Aju-201010152985.pdf?sequence=1>.
- Nyagaya, P. (2015). *Factors influencing teachers' level of job satisfacyion in public primary schools in Kayole division, embakasi sub county, Kenya*. Retrieved from http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle//11295/90863/Nyagaya_Factors%20influencing%20teachers%E2%80%99%20level%20of%20job%20satisfaction%20in%20public%20primary%20schools%20in%20Kayole%20Division%2C%20Embakasi%20Sub%20County%2C%20Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ozan, M., Ozdemir, T., & Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Journal of Foro de Educacion*, 15(23), 161-183.
- Peng, J. & Lin, J. (2017 (2017)). *Mediators of ethical leadership and group performance outcomes*. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-10-2015-0370/full/html>

- Pianalto, M. (2012). *Moral Courage and Facing Others*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/239794345_Moral_Courage_and_Facing_Others.
- Potberg, C. (2014). *Factors contributing to school effectiveness in a disadvantaged community in the Western Cape: A case study*. Retrieved from http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/1989/204218926_potberg_c_ded_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Price, M. (2017). *Improving student achievement through feedback*. Retrieved from <https://ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/7858/PriceDonnaM2017EdD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rebich, H. (2013). *The need for ethics in accounting*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/16690383.pdf>.
- Rest, J. R. 1986. *Moral Development: Advances in Research and Theory*. Minneapolis, MN:University of Minnesota Press.
- Saleem et al. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab level*. Retrieved from http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No14_Special_Issue_July_2012/28.pdf.
- Saleem, F., Naseem, Z., Ibrahim, K., Hussain, A., & Azeem, M. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab level*. Retrieved from http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_14_Special_Issue_July_2012/28.pdf.
- Scheerens, J. (2004). *Review of school and instructional effectiveness research*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/31148005.pdf>.
- _____. (2004). *The meaning of school effectiveness*. Retrieved from <https://research.utwente.nl/en/publications/the-meaning-of-school-effectiveness>.
- Serrat, O. (2011). *Moral courage in organizations*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/254583225_Moral_Courage_in_Organizations.
- Simpson, S. (2012). *Role of leadership in knowledge management: A study*. Retrieved from <http://www.sustainicum.at/files/projects/268/en/handouts/the-styles-models-philosophy-of-leadership.pdf>.
- Singh, S. (2008). *Role of leadership in knowledge management: A study*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/220363297>.

- Steinbauer, R., Renn, R., Taylor, R. & Njoroge, P. K. (2014). *Ethical Leadership and Followers' Moral Judgment: The Role of Followers' Perceived Accountability and Self-leadership*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/257542214_Ethical_Leadership_and_Followers'_Moral_Judgment_The_Role_of_Followers'_Perceived_Accountability_and_Self-leadership.
- Tasnim, S. (2006). *Job satisfaction among female teachers: A study on primary schools in Bangladesh*. Retrieved from <http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/1474/Masteroppgave-tasnim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Teodorovic, J. (2015). *School effectiveness: Literature review*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/47394158_School_effectivenessLiterature_review.
- Thacker, C. (2017). *Middle school climate: teacher and administrator views of influential factors*. Retrieved from https://www.cn.edu/libraries/tiny_mce/tiny_mce/plugins/filemanager/files/Dissertations/Dissertations2017/Crystal_Dawn_Thacker.pdf.
- Thompson, L. (2010). *Character Education and School Climate*. Retrieved from <https://conservancy.umn.edu/bitstream/handle/11299/187531/Thompson%2c%20Lori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tyler, C. (2014). *Today's challenges and dilemmas for ethical school leaders*. Retrieved from <https://www.g-casa.com/conferences/bangkok14/papers/Tyler.pdf>.
- Wang, L., Chiang, J., Plaisent, M., & Bernard, P. (2013). The Factors of School Effectiveness: An Empirical Investigation of Internal and External Factors of Junior High Schools in Taiwan. *International Journal of Humanities and Applied Sciences*, 2(3), 50-54.
- Weaver, K. (2007). *Ethical sensitivity: state of knowledge and needs for further research*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0969733007073694?journalCode=neja>.
- Whitton, H. (2016). *Developing the 'ethical competence' of public officials - a capacity-building approach*. Retrieved from <https://www.oecd.org/cleangovbiz/Integrity-Forum-16-Howard-Whitton.pdf>.
- Wood, R. (2009). *Ethical Leadership Framework*. Retrieved from <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2016/10/CEL-ELP-Brochure.pdf>.

Woods, P. (2004). Democratic leadership: drawing distinctions with distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 7, 3–26.

Yur, L. (2012). *The impact of perceived leadership and ethical leadership behaviour on job satisfaction and organisational commitment*. Retrieved from <http://eprints.utar.edu.my/677/1/MBA-2012-0902223-1.pdf>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ฉัตรชัย ธรรมครบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕-๔๔๑-๑๐๑๗



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสุสติ หายหน้า

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕-๔๔๑-๑๐๑๗



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พัชรินทร์ แก้วมาเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕-๔๔๑-๑๐๑๗



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประวิทย์ ศรีหนองหว่า

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕-๔๔๑-๑๐๑๗



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๗๕๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองเกลือ

ด้วยนางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือคือ ครูผู้สอน จำนวน ๓๐ คน และขออนุญาตในการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘-๕๔๔๑-๑๐๑๗



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๒๓๙๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙/กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

นางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต ๑ และ เขต ๒ ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘-๕๔๔๑-๑๐๑๗



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยบัณฑิตศึกษา

เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำเพื่อศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี
3. แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในจังหวัดหนองบุรีทั้ง 2 เขตการศึกษาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อและทุกตอน ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆให้แก่บุคคลอื่นทราบ นอกจากจะนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 31 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 6 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 – 25 ปี

มากกว่า 25 ปี

5. ตำแหน่ง

ครูอัตราจ้าง

ครูผู้ช่วย

ครู คศ.1

ครู คศ.2

ครู คศ.3 หรือ ครู คศ.4

ตอนที่ 2 ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงออกมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่เสมอ |
| 4 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง |
| 3 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติบางครั้ง |
| 2 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัตินานๆ ครั้ง |
| 1 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เคยปฏิบัติ |

ตัวอย่าง ข้อคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน” หากเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติอยู่เสมอ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ก.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	✓				

ข้อ	ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นนิสัยหรือเคยชิน					
2	เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาประสบกับปัญหาการบริหารงานแล้วสามารถใช้วิจารณญาณในการคิดพิจารณาเหตุผลที่ถูกต้องได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ และเป็นตัวแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม					
4	การประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการยอมรับแก่ผู้ตามในองค์กร					

ข้อ	ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5	การประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม					
ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้หลักของความถูกต้องในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดบนพื้นฐานทางจริยธรรม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม					
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม						
8	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษายึดแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม จนทำให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การของท่านประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จนทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ					
ด้านความไวทางจริยธรรม						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาทางจริยธรรม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมในองค์การ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ					
ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม					

ข้อ	ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรมด้วยความอดทนต่อผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นกับ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมโดยปราศจากความกลัว ความเครียด การถูกข่มขู่					
18	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับการควบคุมและกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะที่พึงประสงค์					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมเสียสละทรัพย์สินหรือแรงงานของตนต่อส่วนรวม โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะรักษาผลประโยชน์ของมวลสมาชิกในสังคมด้วยความเต็มใจ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู โดยให้ทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของครูแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน
ดังนี้

5	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ข้อคำถาม “สถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ
ชุมชน” หากเป็นความคิดเห็นของท่านมีที่เกี่ยวกับระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ก.	สถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของชุมชน	✓				

ข้อ	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตรงตามความ สนใจและความถนัดของนักเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
2	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวาง แผนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
3	สถานศึกษามีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจนบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
5	ครูมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงาน					
6	ครูมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
7	ครูมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา					
8	ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา					
9	ครูได้รับความไว้วางใจยกย่องจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา					
10	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ท้าทาย และแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					
11	ครูมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบทีมในการทำงานร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา						
17	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสะอาด ถูกสุขลักษณะ สวยงาม เป็นระเบียบ					
18	สถานศึกษามีการบริการด้านสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ					
19	สถานศึกษามีบริการสุขภาพอนามัย เช่น การจัดห้องพยาบาล การจัดยารักษาโรคให้กับนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					

ข้อ	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	สถานศึกษาจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนใช้ค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ					
21	สถานศึกษาจัดเวรยามและการปกครองนักเรียน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่นักเรียนและครู					
22	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา					
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน						
23	นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เช่น ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ เข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่แสดงความจงรักภักดีสถาบันพระมหากษัตริย์ เผยแพร่ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					
24	นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม					
25	นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการใฝ่เรียนรู้ เช่น มีความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นตั้งใจเรียน ใช้เวลาเวลาให้เกิดประโยชน์ในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถจดบันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุป เป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอด					
26	นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการรักความเป็นไทย เช่น เป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
27	นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีจิตสาธารณะเช่นช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม					

ข้อ	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้						
28	ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน					
29	ครูสามารถเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียน					
30	ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
31	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้งครูและนักเรียน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน						
32	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
33	ชุมชนให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา เช่น ทรัพยากร แรงงาน ฯลฯ					
34	สถานศึกษาให้บริการข่าวสารและประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
35	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน นโยบายและการพัฒนาสถานศึกษา					



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ ดร.ฉัตรชัย ธรรมนครบุรี
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนการศึกษา)
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารจัดการการศึกษา
2. ชื่อ นางสุستی หวายนำ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารจัดการการศึกษา
3. ชื่อ ดร.พัชรินทร์ แก้วมาเมือง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสาธิตสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ)
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา
4. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์ มณีโชติ
สถานที่ทำงาน สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวัดและประเมินผลการศึกษา
5. ชื่อ นายประวิทย์ ศรีหนองหว้า
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสาธิตสถาบันจัดการปัญญาภิวัฒน์
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือ จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลดังตาราง

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	0	+1	0	0.6
2	+1	+1	+1	+1	+1	1
3	+1	+1	+1	+1	+1	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	1
5	+1	+1	0	+1	+1	0.8
6	+1	+1	+1	+1	+1	1
7	+1	+1	0	+1	+1	0.6
8	+1	0	0	+1	+1	0.6
9	+1	+1	+1	0	0	0.6
10	+1	+1	0	+1	+1	0.8
11	+1	+1	0	+1	0	0.6
12	+1	+1	+1	+1	+1	1
13	+1	+1	+1	+1	+1	1
14	+1	+1	+1	+1	+1	1
15	+1	+1	+1	+1	+1	1
16	+1	+1	+1	+1	0	0.8
17	+1	+1	0	+1	0	0.6
18	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
19	+1	+1	+1	+1	0	0.8
20	+1	+1	+1	+1	0	0.8
21	+1	+1	0	+1	0	0.6
22	+1	+1	+1	+1	+1	1
23	+1	+1	+1	+1	+1	1
24	+1	+1	+1	+1	+1	1
25	+1	+1	+1	+1	0	0.8
26	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1
2	+1	+1	0	+1	0	0.6
3	+1	+1	+1	+1	+1	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	1
5	+1	+1	-1	+1	+1	0.6
6	+1	+1	0	+1	0	0.6
7	+1	+1	+1	+1	+1	1
8	+1	+1	+1	+1	0	0.8
9	+1	+1	+1	+1	0	0.8
10	+1	+1	+1	+1	+1	1
11	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
12	+1	+1	+1	+1	+1	1
13	+1	+1	+1	+1	+1	1
14	+1	+1	0	+1	+1	0.8
15	+1	+1	0	+1	+1	0.8
16	+1	+1	0	+1	+1	0.8
17	+1	+1	+1	+1	+1	1
18	+1	+1	+1	+1	+1	1
19	+1	+1	+1	+1	+1	1
20	+1	+1	+1	+1	+1	1
21	+1	+1	+1	+1	+1	1
22	+1	+1	0	+1	0	0.6
23	+1	+1	+1	+1	0	0.8
24	+1	+1	0	+1	0	0.6
25	+1	+1	0	+1	0	0.6
26	+1	+1	+1	+1	0	0.8
27	+1	+1	+1	+1	0	0.8
28	+1	+1	0	+1	+1	0.8
29	+1	+1	+1	+1	+1	1
30	+1	+1	+1	+1	0	0.8
31	+1	+1	+1	+1	0	0.8
32	+1	+1	+1	+1	+1	1
33	+1	+1	+1	+1	+1	1
34	+1	+1	+1	+1	+1	1
35	+1	+1	0	+1	+1	0.8

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลดังนี้

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	315	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	315	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	61

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	26

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	35



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
และผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	315	1.00	5.00	4.0317	.83644
F2	315	1.00	5.00	3.9841	.81569
F3	315	1.00	5.00	4.0127	.89576
F4	315	1.00	5.00	4.0317	.89884
F5	315	1.00	5.00	3.9937	.92038
X1	315	1.00	5.00	4.0108	.76899
F6	315	1.00	5.00	3.9778	.89022
F7	315	1.00	5.00	3.9270	.97308
X2	315	1.00	5.00	3.9524	.87751
F8	315	2.00	5.00	4.0730	.82809
F9	315	1.00	5.00	4.0063	.87059
F10	315	1.00	5.00	4.0762	.87821
F11	315	1.00	5.00	3.9968	.90820
X3	315	1.50	5.00	4.0381	.78103
F12	315	1.00	5.00	4.0000	.81389
F13	315	1.00	5.00	3.9905	.83508
F14	315	1.00	5.00	3.9746	.85547
X4	315	1.00	5.00	3.9884	.76472
F15	315	1.00	5.00	4.0476	.81835
F16	315	1.00	5.00	3.9968	.88691
F17	315	1.00	5.00	3.9175	.91668
F18	315	1.00	5.00	3.9492	.94294
X5	315	1.25	5.00	3.9778	.81138
F19	315	2.00	5.00	4.0508	.77621
F20	315	2.00	5.00	4.0000	.82555
F21	315	1.00	5.00	3.9746	.86289
F22	315	1.00	5.00	4.0063	.87059
F23	315	1.00	5.00	3.9968	.83893
X6	315	1.80	5.00	4.0057	.74601
F24	315	1.00	5.00	3.9873	.83313
F25	315	1.00	5.00	3.9841	.88678
F26	315	1.00	5.00	4.0032	.91866
X7	315	1.00	5.00	3.9915	.81689
TotalX	315	1.52	5.00	3.9950	.72787
Valid N (listwise)	315				

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	315	2.00	5.00	4.1524	.65978
E2	315	2.00	5.00	4.1175	.70180
E3	315	2.00	5.00	4.2032	.69803
E4	315	2.00	5.00	4.1587	.72723
Y1	315	2.00	5.00	4.1579	.61582
E5	315	2.00	5.00	4.0603	.73548
E6	315	1.00	5.00	4.0159	.82732
E7	315	1.00	5.00	4.0063	.81777
E8	315	1.00	5.00	3.9810	.87040
E9	315	1.00	5.00	4.0190	.80580
E10	315	1.00	5.00	4.1206	.76844
E11	315	1.00	5.00	4.0444	.79684
Y2	315	1.29	5.00	4.0354	.70801
E12	315	1.00	5.00	3.9397	.84056
E13	315	1.00	5.00	3.9365	.84599
E14	315	1.00	5.00	3.9302	.84925
E15	315	1.00	5.00	3.9270	.91575
E16	315	1.00	5.00	3.9270	.87666
Y3	315	1.00	5.00	3.9321	.78299
E17	315	2.00	5.00	4.1651	.66154
E18	315	1.00	5.00	4.1619	.73307
E19	315	2.00	5.00	4.0984	.73569
E20	315	1.00	5.00	4.0635	.71546
E21	315	1.00	5.00	4.1587	.70950
E22	315	1.00	5.00	4.1460	.69869
Y4	315	1.50	5.00	4.1323	.60836
E23	315	2.00	5.00	4.2571	.62376
E24	315	1.00	5.00	4.1429	.70162
E25	315	2.00	5.00	4.0127	.69105
E26	315	1.00	5.00	4.1206	.69899
E27	315	2.00	5.00	4.1841	.69877
Y5	315	1.60	5.00	4.1435	.58406
E28	315	2.00	5.00	4.2254	.65081
E29	315	2.00	5.00	4.2349	.66919
E30	315	2.00	5.00	4.2317	.69135
E31	315	2.00	5.00	4.2190	.68628
Y6	315	2.00	5.00	4.2278	.59848
E32	315	1.00	5.00	4.1714	.68362
E33	315	1.00	5.00	4.1397	.73980
E34	315	2.00	5.00	4.2032	.69346
E35	315	1.00	5.00	4.1175	.75430
Y7	315	1.50	5.00	4.1579	.62033
TotalY	315	1.77	5.00	4.1124	.54195
Valid N (listwise)	315				

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Regression

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TotalX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TotalY
X1	Pearson Correlation	1	.824**	.816**	.783**	.835**	.801**	.793**	.913**	.460**	.631**	.793**	.533**	.440**	.444**	.512**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X2	Pearson Correlation	.824**	1	.808**	.781**	.823**	.782**	.769**	.906**	.444**	.665**	.785**	.521**	.397**	.429**	.493**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X3	Pearson Correlation	.816**	.808**	1	.816**	.840**	.810**	.781**	.916**	.480**	.664**	.801**	.578**	.501**	.469**	.548**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X4	Pearson Correlation	.783**	.781**	.816**	1	.849**	.845**	.745**	.906**	.502**	.651**	.798**	.543**	.473**	.499**	.575**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X5	Pearson Correlation	.835**	.823**	.840**	.849**	1	.874**	.835**	.945**	.482**	.659**	.839**	.536**	.476**	.463**	.556**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X6	Pearson Correlation	.801**	.782**	.810**	.845**	.874**	1	.826**	.924**	.571**	.678**	.834**	.588**	.507**	.524**	.606**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X7	Pearson Correlation	.793**	.769**	.781**	.745**	.835**	.826**	1	.898**	.593**	.719**	.843**	.600**	.537**	.510**	.629**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
TotalX	Pearson Correlation	.913**	.906**	.916**	.906**	.945**	.924**	.898**	1	.550**	.729**	.888**	.608**	.519**	.519**	.610**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y1	Pearson Correlation	.460**	.444**	.480**	.502**	.482**	.571**	.593**	.550**	1	.649**	.581**	.679**	.644**	.663**	.641**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y2	Pearson Correlation	.631**	.665**	.664**	.651**	.659**	.678**	.719**	.729**	.649**	1	.754**	.661**	.601**	.621**	.647**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y3	Pearson Correlation	.793**	.785**	.801**	.798**	.839**	.834**	.843**	.888**	.581**	.754**	1	.636**	.544**	.550**	.635**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y4	Pearson Correlation	.533**	.521**	.578**	.543**	.536**	.588**	.600**	.608**	.679**	.661**	.636**	1	.759**	.714**	.708**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y5	Pearson Correlation	.440**	.397**	.501**	.473**	.476**	.507**	.537**	.519**	.644**	.601**	.544**	.759**	1	.754**	.670**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y6	Pearson Correlation	.444**	.429**	.469**	.489**	.463**	.524**	.510**	.519**	.663**	.621**	.550**	.714**	.754**	1	.711**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
Y7	Pearson Correlation	.512**	.493**	.548**	.575**	.556**	.606**	.629**	.610**	.641**	.647**	.635**	.708**	.670**	.711**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
TotalY	Pearson Correlation	.663**	.651**	.701**	.698**	.698**	.745**	.767**	.768**	.821**	.850**	.816**	.871**	.833**	.842**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X7		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2	X6		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
3	X4		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: TotalY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.586	.34858
2	.792 ^b	.627	.625	.33187
3	.797 ^c	.635	.631	.32899

a. Predictors: (Constant), X7

b. Predictors: (Constant), X7, X6

c. Predictors: (Constant), X7, X6, X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.192	1	54.192	445.989	.000 ^b
	Residual	38.033	313	.122		
	Total	92.225	314			
2	Regression	57.861	2	28.931	262.669	.000 ^c
	Residual	34.364	312	.110		
	Total	92.225	314			
3	Regression	58.564	3	19.521	180.359	.000 ^d
	Residual	33.661	311	.108		
	Total	92.225	314			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), X7

c. Predictors: (Constant), X7, X6

d. Predictors: (Constant), X7, X6, X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	99.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.082	.098		21.226	.000	1.828	2.337
	X7	.509	.024	.767	21.118	.000	.446	.571
2	(Constant)	1.827	.103		17.669	.000	1.559	2.095
	X7	.315	.041	.475	7.744	.000	.209	.420
	X6	.257	.045	.354	5.772	.000	.142	.372
3	(Constant)	1.772	.105		16.920	.000	1.500	2.043
	X7	.298	.041	.450	7.309	.000	.193	.404
	X6	.171	.056	.235	3.064	.002	.026	.315
	X4	.117	.046	.165	2.548	.011	-.002	.236

a. Dependent Variable: TotalY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอชิรญาณ์ แยมทับ
วัน เดือน ปีเกิด	13 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดบางพูดใน (นนทวิทยา) จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	ครู / วิทยฐานะชำนาญการ

