



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
Ethical Leadership of Administrators affecting Core Competencies in Work of Teachers
under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3

จุฑาภรณ์ ยมพมาศ^{1*} และกนกกร ศิริสุข²
Chuthaphon Yomphamat¹ and Kanokkorn Sirisuk²

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา¹
Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา²
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: V0620724876@gmail.com เบอร์ติดต่อ: 062-0724876

(Received: June 19, 2023; Revised: July 8, 2023; Accepted: July 14, 2023)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) ศึกษาสมรรถนะหลักในการทำงานของครู และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 312 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (X_4) ด้านความเคารพ (X_3) และ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5) \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สมรรถนะหลัก การบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this Independent Study were aimed to 1) Study of ethical leadership of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3, 2) Study the core competencies in work of teachers and 3) Study of the ethical leadership of administrators affecting core competencies in work of teachers. The sample group was the civil servants (teachers). The sample size was determined using the Krejcie and Morgan ready-made table as 312 teachers. which then randomly stratified by Stratified Random Sampling according to the size of the school, following by simple random sampling or drawing lots by lottery. The tool used for data collection was a questionnaire that was a checklist and a 5-level Rating scale, with a reliability of 0.98 for the whole copy. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results showed that:

1) Ethical leadership of school administrators, in overall and each aspect, were at a high level. 2) Core competencies in work of teachers, in overall and each aspect, were at a high level. and 3) Ethical leadership of administrators core competencies in work of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3, there were 3 variables: Honesty (X_4), Respect (X_3), and Responsibility (X_5). The forecasting equations in the form of raw scores and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5) \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

Keywords: Ethical Leadership; Core Competencies; Education Administration

บทนำ

คนดี มีความรู้คู่จริยธรรม คือคุณสมบัติของคนที่ดีที่ต้องการ คุณสมบัตินี้จะเกิดได้ด้วยการศึกษา ดร.สมเกียรติ บุญรอด ผู้ช่วยเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ชี้ให้เห็นความสำคัญเรื่องการสร้างคนดีว่า “คุณธรรม และจริยธรรมของเด็กสำคัญมาก เพราะเด็กคืออนาคตของชาติ ประเทศชาติจะเดินไปข้างหน้าได้ต้องอาศัยเด็กในวันนี้ ถ้าเราไม่สามารถที่จะสร้างจริยธรรมและคุณธรรมให้เกิดขึ้นได้ ต่อไปก็จะลำบาก” และที่สำคัญ “ผู้ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบ ให้เด็ก เพราะการปฏิบัติให้เห็นเป็นให้ดู มีผลมากกว่าคำสอน ทั้งครูบาอาจารย์ ครอบครัวต้องเป็นต้นแบบให้กับเด็ก จริงอยู่ว่าการปลูกฝังเป็นหน้าที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เราก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง” (บุพผา บุญสมสุข, 2561)

อีกทั้งในรัฐธรรมนูญยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีความภาคภูมิใจในชาติ มีความสามารถ เชี่ยวชาญได้ตามนัดของแต่ละคน และยังคงมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาให้ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามความนัดของบุคคลนั้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพครู สอดคล้องกับหมวด 16 การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาในมาตรา 258 จ. ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ

ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการส่งเสริมการพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจึงต้องมีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนกุล, 2562) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นหน้าตาของสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครู และ คุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงใน โลกยุคปัจจุบัน (ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, สุชาติ บางวิเศษ, 2564)

ในบริบทของสถานศึกษานอกจากการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนั้น อีกบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีความหมายและสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ซึ่งในปัจจุบันยังมีหลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำหนดคุณภาพครู หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร และสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ สมรรถนะจึงเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

ดังนั้น ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะของครู เพื่อให้เกิดผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ หรือสูงกว่าตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กล่าวถึงสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การให้บริการที่ดี ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ดังนั้นถ้า ครูมีสมรรถนะหลักในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายการศึกษาที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดไว้ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานที่กำหนด เพราะคุณภาพของครูจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของเยาวชน พลเมืองของชาติจะมีความรู้ ความสามารถและคุณภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้ทำหน้าที่ประสาทความรู้และอบรมวัฒนธรรมให้แก่ เยาวชน สมรรถนะครูจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามที่คาดหวังในหลักสูตรจึงจะสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ หลักในการทำงานของครู ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการ ทำงานของครูอย่างไรบ้าง ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้ สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงาน บุคคลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,548 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 230 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 312 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ, 2555) แล้วสุ่มสถานศึกษา แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และสุ่ม ข้าราชการครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล การศึกษา จำนวน 1 คน ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และด้านวิชาชีพครู จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 94 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.98 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
3. วิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตั้งของเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 3.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
 - 3.2 ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
 - 3.3 การกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน
 - 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นแบบเส้นตรง
 - 3.5 กรณีตัวแปรพยากรณ์หลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยเป็นข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.05 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านความยุติธรรม	4.15	0.82	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	4.20	0.81	มาก
3	ด้านการให้ความเคารพ	4.23	0.79	มาก
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.24	0.81	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.82	มาก
	รวม	4.21	0.78	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21, SD = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.25, SD = 0.82) ด้านความซื่อสัตย์ (\bar{X} = 4.24, SD = 0.81) ด้านการให้ความเคารพ (\bar{X} = 4.23, SD = 0.79) ด้านความไว้วางใจ (\bar{X} = 4.20, SD = 0.81) และด้านความยุติธรรม (\bar{X} = 4.15, SD = 0.82) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	สมรรถนะหลักในการทำงานของครู	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.73	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.30	0.72	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.39	0.70	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.74	มาก
5	ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.37	0.74	มาก
	รวม	4.21	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21, SD = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.39, SD = 0.70) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (\bar{X} = 4.37, SD = 0.74) ด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.31, SD = 0.74) ด้านการบริการที่ดี (\bar{X} = 4.30, SD = 0.72) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.30, SD = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์ (X_4)	.447	.061	.517	7.276***	.000
2. ด้านความเคารพ (X_3)	.232	.048	.262	4.837***	.000
3. ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	.145	.056	.171	2.607**	.010
ค่าคงที่	.841	.082		10.251***	.000

R = .928, $R^2 = .860$, $adj.R^2 = .859$ df = 311, F = 632.016, $SE_{est} .262$
**** $\leq .01$, *** $\leq .001$**

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถทำนายสมรรถนะหลักในการทำงานของครูได้ร้อยละ 86.00 ($R^2 = .860$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .262 ($SE_{est} .262$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความเคารพ และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความรับผิดชอบ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการให้ความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การยอมรับ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมในการบริหาร สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารสถานศึกษา มีความเพียรพร้อมด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหารมีคุณธรรม มีจริยธรรม ทำให้ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สิริถาวร ดิศรพงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าผู้บริหาร สถานศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ในทำนองเดียวกับสลิลทิพ ชูชาติ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และกฤษณา เหลืองทอง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิชัย โสวจัสมตกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในทำนองเดียวกับ ไกรสร รักสงวน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเนาวรัตน์ รอดเทียน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมรรถนะของครู เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำกับ และประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครู ๑ ได้มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น โดยคุณครูมีความตระหนัก และเป็นผู้ซึ่งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองและส่วนรวมอีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี บุรณแพทย์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง พรวิภา สวณมะลิ (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า สมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ด้านข้างต้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารคือแบบอย่างของสถานศึกษา จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นที่เคารพนับถือและเกิดความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะรัฐบาลชุดปัจจุบันเน้นการทำงานแบบบูรณาการ ให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ห้ามทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะเชิงนโยบาย หรือต่อตำแหน่งหน้าที่การงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ทั้งต่อตนเองและต่อหน้าที่การงานเป็นที่พึงของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร กำกับติดตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เนื่องจากการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและผลงานอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลทำให้สถานศึกษาดีขึ้นและมีชื่อเสียง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์สุจริตได้ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีและก่อให้เกิดความศรัทธาต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องของความประพฤติตนดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ และสุจริตในวิชาชีพด้วยความเชื่อมั่น ซินชม และภาคภูมิใจ เกิดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม สอดคล้องกับ ปราณี วงศ์จันทร์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก สุนันท์ ธีระโรจนารัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเรื่องการมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมมากกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ นรากร (2555) ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ บริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และบริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมสามารถตรวจสอบได้ ตามลำดับ

3.2 ด้านการให้ความเคารพ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนของวัฒนธรรมประเพณีไทย และสังคมทั่วไป โดยเฉพาะสังคมไทยเป็นสังคมนบญาติ คือให้ความเคารพคนอื่นด้วยการเรียกคนอื่นที่เราไม่รู้จักหรือไม่รู้จักแบบญาติของเรา เช่น พี่ ป้า น้า อา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ นี้ ถือเป็นกรให้ความเคารพนับถือกัน การแสดงออกถึงการเคารพซึ่งกันและกันถือว่ามีค่าสำคัญโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นต้นแบบให้กับคนทั้งสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติ

ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ ให้เกียรติโดยการเคารพเกียรติและศักดิ์ศรีผู้อื่น โดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากบุคลิกภาพภายนอก เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม และที่สำคัญต้องยอมรับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพราะอย่าลืมว่าผู้ที่มีเกียรติ คือ ผู้ที่ให้เกียรติผู้อื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เคารพผู้ใต้บังคับบัญชา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาก็จะไม่เคารพผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน และในด้านการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้น นอกจากการให้ความเคารพในลักษณะดังข้างต้นแล้วนั้น การให้ความเคารพด้านการรับฟัง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญ เพราะการให้ความเคารพเหล่านี้จะส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้แนะนำและแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน สร้างนวัตกรรมและนำไปใช้กับผู้เรียนนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ได้ทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถของตนเอง และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้งานออกมามีดีขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด และสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต สอดคล้องกับ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวว่าองค์ประกอบด้านความเคารพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ อีกทั้ง อรุณา รุ่งเรืองวิชัยกุล (2556) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางเหมาะสม

3.3 ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้งทางบวกและทางลบ หากมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นมาในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุ และต้องนำพาสถานศึกษาผ่านพ้นปัญหาไปสู่ความเป็นเลิศได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้นั่นเอง และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาดังข้างต้นจึงส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีการรวมตัวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันทำกิจกรรม ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ตระหนักถึงความตรงต่อเวลา ขยัน อดทน มีความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด สอดคล้องกับ ณรงค์ นรากร (2555) ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง อัญชสา ธนาภิตติเจริญ (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมด้านจริยธรรมของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในขั้นที่ 4 ระดับพฤติกรรมค่อนข้างสูง คือ ยึดหลักการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายของสังคมที่กำหนด ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบจะทำให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างแก่ครูในสถานศึกษาในเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการทำงานของตน

ส่วนตัวแปรพยากรณ์อีก 2 ตัวแปร คือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของความซื่อสัตย์ที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าความซื่อสัตย์ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยุติธรรมนั้นต้องแสดงออกซึ่งกระบวนการที่ได้มาด้วยความยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในอนาคต มีเหตุผล ไม่มีอคติ หรือความชอบส่วนตัวเข้ามาตัดสินใจ และต้องรู้วิธีแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างทันที ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้ล้วนปรากฏในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์แล้วทั้งสิ้น ดังคำกล่าวที่ว่าความซื่อสัตย์สุจริตย่อมนำมาซึ่งความยุติธรรม สอดคล้องกับ พระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่คณะผู้พิพากษาประจำศาล สำนักงานศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2553 ณ โรงพยาบาลศิริราช ความตอนหนึ่งว่า “สำคัญมากที่ท่านได้มาปฏิญาณตนว่าจะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เข้มแข็ง ถ้ารักษาความซื่อสัตย์สุจริตนี้ไว้ตลอดเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ตลอดชีวิต แสดงว่ามีคนที่อุ้มชูความเรียบร้อยของประเทศจำนวนหนึ่ง ขอให้ท่านได้รักษาความตั้งใจของหน้าที่ได้ตามที่ได้มีคำปฏิญาณตลอดเวลา เป็นตัวอย่างคนของประเทศให้มีความภูมิใจ ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ดังที่ท่านปฏิญาณ” จากพระราชดำรัสข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใส่พระราชหฤทัยต่อความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก เพื่อทรงหวังให้บ้านเมืองมีความสงบเรียบร้อยด้วยความยุติธรรมและพสกนิกรของพระองค์มีความผาสุกอย่างยั่งยืนเสมอภาคกัน (ชญาอนุช วีรสาร, 2556) ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์แล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมจึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู

นอกจากนี้ในด้านความไว้วางใจเป็นอีกตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไว้วางใจในที่สุด เพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพียงพอ ก็ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดความมั่นใจว่าความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บริหารขึ้นอยู่กับการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเอง และตามสมรรถนะหลักในการทำงาน ดังนั้นหากครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจจึงไม่ได้ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการให้ความเคารพ ด้านความไว้วางใจและด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

2. สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (X_4) ด้านความเคารพ (X_3) และ ด้านความรับผิดชอบ (X_5)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้ง 3 ด้าน ควรจะส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นในค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน ไม่เพียงผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรสร้างให้เกิดในบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร กำกับติดตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบให้กับคนทั้งสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ ให้เกียรติโดยการเคารพเกียรติและศักดิ์ศรีผู้อื่น โดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากบุคลิกภาพภายนอก เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม และยอมรับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยระเบียบวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาแบบเจาะลึก การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสนอแนวปฏิบัติที่ดี
2. ผู้สนใจควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไกรสร รักสงวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนวิถียุทธ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญาณุช วีรสาร. (2556). *ความซื่อสัตย์คือสมบัติของผู้พยุ่งความยุติธรรม*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2565 จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9560000011711>.
- ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสุชาติ บางวิเศษ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(4), 92-101.
- ณรงค์ นรากร. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: วี อินเทอร์เน็ต.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณี ติราชภูรีวิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุปผา บุญสมสุข. (2561). *คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมือง พื้นฐานสำคัญของจริยธรรมนักสื่อสารมวลชน*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.presscouncil.or.th/ethics/4235>.

- ปราณี วงศ์จันทร์. (2554). *การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรวิภา สนวนมะลิ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุตร. *Journal of Roi Kaensarn Academ*, 7(75),106-116.
- พิชัย โสวจัสมตาทกุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สิริถาวร ดิศรพงศ์. (2554). *พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนันท์ ธีระโรจนารัตน์. (2554). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็น ของครูและผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการ เรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชสา ธนาภิตติเจริญ. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1*. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

