

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 3

RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP INFLUENCING ADMINISTRATION EFFICIENCY OF SCHOOLS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สมใจ ด้วงทอง¹

สันติ อุนจะนา²

สรัญญา แสงอัมพร³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Somjai Dounghong¹

Santi Aunjanam²

Sranya Saengamporn³

^{1,2,3}Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand
Corresponding Author E-mail: tim24dja@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,438 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม ($r = 0.89$) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด และรายด้านคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; การบริหารงาน;

ABSTRACT

The objectives of the research article were to study the level of ethical leadership of school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, to study the level of administrative efficiency of schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, and to study the relationship between the ethical leadership of school administrators and the administrative efficiency of schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. The population of the research was a total of 1,438 teachers and educational personnel under the under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3; the 320 samples were selected through Krejcie and Morgan's sample size calculation table. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.99. The statistics used for data analysis comprised the frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1. The ethical leadership influencing the administrative efficiency of schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 was found to be overall at a high level. 2. The level of administrative efficiency of schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 was found to be overall at a high level. Separately considered in the descending order, the budget administration was found to be at the highest level, followed by the general affair administration, and the academic administration was at the lowest level. 3. The ethical leadership of school administrators and the administrative efficiency of schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 were found to be overall correlated at the highest level ($r = 0.89$) with the significance of correlation at the highest level.

Keywords: Relationship; Ethical Leadership; Administration;

บทนำ

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวางทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) สูง แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient: MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient:

EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจเสมอดันเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารที่มีลัทธิลบลมคมในหรือไม่โปร่งใสในการทำงานอาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมทั้งใน และนอกสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา พุ่มเทกกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งยกระดับ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน เป็นพลังชนิดหนึ่งอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กันทิมา ชัยอุดม, 2557)

นอกจากผู้บริหารแล้ว การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็น องค์ประกอบสำคัญในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่มเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (Psychological state) ที่สำคัญแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา จะมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในสถานศึกษาอื่น ทำงานที่มากกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา (ผาสุก สุมามาลย์กุล, 2560) ครูที่ผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียน และงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้แก่วิธีการทางจริยธรรมเพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาว และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558)

สถานศึกษานับเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียน และชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา การจัดระบบบริหารงานในสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ ทั้งนี้เนื่องเพราะการจัดการศึกษานั้นครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของครูและบุคลากร นักเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดทำนโยบายและแผนการประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นก็ถ้าการบริหารจัดการไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป งานทั้ง 4 นี้มีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีงานวิชาการเป็นงานหลักส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,438 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมาตราส่วนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมาตราส่วนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 108)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ (พิสนุ พองศรี, 2552: 159-160) ดังนี้

ค่า $|r|$ 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า $|r|$ 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่า $|r|$ 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $|r|$ 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่า $|r|$ 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่า $|r|$ 0.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

หาก r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประสานประโยชน์สุข	4.24	0.66	มาก
2. ด้านการสร้างศรัทธา	4.33	0.61	มาก
3. ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง	4.17	0.66	มาก
4. ด้านการกล้าเผชิญปัญหา	4.14	0.72	มาก
5. ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน	4.19	0.70	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างศรัทธามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประสานประโยชน์สุข ส่วนด้านการกล้าเผชิญปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประสานประโยชน์สุข	4.24	0.66	มาก
2. ด้านการสร้างศรัทธา	4.33	0.61	มาก
3. ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง	4.17	0.66	มาก
4. ด้านการกล้าเผชิญปัญหา	4.14	0.72	มาก
5. ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน	4.19	0.70	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า อย่างไรก็ตามด้วยการปฏิบัติที่ต้งามในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ มีกัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิการกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พึงทักสีติของบุคคล แสดงออกอย่างโปร่งใส ปฏิบัติงานด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวรรณ บุญเรือง (2560: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมต่อสังคม ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ และด้านจริยธรรมต่อตนเอง

ด้านการประสานประโยชน์สุข พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ ผู้นำมีกัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิการกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พึงทักสีติของบุคคล รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับ และผู้นำปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใด ๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความกระทบกระทั่ง ความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปารวณ รัตนทองคง (2560: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9” ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการ 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย คือ การผนึกกำลัง การมีขวัญกำลังใจสูง การปรับปรุงสถานศึกษา การไว้วางใจ การมีโอกาในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อกัน และการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างศรัทธา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ ผู้นำจงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและ

งาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ และผู้นำมีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้องนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงศ์ หนูนารถ (2562: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปโน) มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ส่วนด้านการบริหาร (วิธูโร) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ ผู้นำให้ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากร สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ และผู้นำมีความกล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ความพยายาม ความดี ความต้องการ และการกระทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารรักความสะอาด มีร่างกายที่สดชื่นแจ่มใสเป็นที่สบายตาแก่ ผู้พบเห็นรองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพ และผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความสามัคคี รวมพลัง

ด้านการกล้าเผชิญปัญหา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า ผู้นำแสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้าให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ และผู้นำกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค และผู้นำเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และยากต่อการตัดสินใจอย่างมีอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 126) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า ผู้นำให้ความสำคัญต่อการทำงานภายในหน่วยงาน ภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมงาน การทำงานโดยยึดความเป็นหนึ่งของทีมโดยมีการกำหนดเป้าหมายของทีมไว้ เพื่อให้ทุกคนในทีมได้ช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน และผู้นำสร้างพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงานที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยด้านเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกล่าวชมเชยให้กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการให้กำลังใจกันเมื่อบุคลากรประสบปัญหาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการอื่นๆตามความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันเฉลิม รูปสูง (2563: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย “เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ความอ่อนน้อมถ่อมตนการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวสาภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำแสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้าให้สำเร็จจุล่งได้อย่างมีสติและสุขุม ผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ และแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพล หงส์คง (2561: ก) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($= 4.45$) 2) ระดับความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($= 4.45$) 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3" โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านการประสานประโยชน์สุข มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใด ๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลียงการกระทำใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือน ความเสียหาย ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม แสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงามในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บให้มากขึ้น

ด้านการสร้างศรัทธา มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรมีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้องนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ แสดงออกถึงความประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญให้มากขึ้น

ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ รักษาสัญญากับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ตามความดี ตามความต้องการ ตามการกระทำให้มากขึ้น

ด้านการกล้าเผชิญปัญหา ค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค เผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับให้มากขึ้นคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรสร้างพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงานที่

ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย แสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมงาน การทำงานโดยยึดความเป็นหนึ่งของทีม โดยมีการกำหนดเป้าหมายของทีมไว้ เพื่อให้ทุกคนในทีมได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น

ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรมีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ควรมีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มากขึ้น

ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรมีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล ควรปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของงบประมาณ และควรปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหาร พัสดุและสินทรัพย์ให้มากขึ้น

ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรมีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษา วินัย และการออกจากราชการของบุคลากร ควรปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และควรปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้มากขึ้น

ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้นำควรมีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการประสานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรการ และควรปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ระบบการบริหารและพัฒนางานองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติและผู้ประสานกิจกรรมของสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสะดวก กล่าวคือเป็นทั้งผู้เริ่ม ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ประสานงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีหน้าที่ในการที่ต้องวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ บุญเรือง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติ กรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพุทธศักราช ๒๕๕๘ ของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพล หงส์คง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

- ปาริวัน รัตนทองคง. (2560). *ภาวะผู้นำกับคำสั่งของสถานที่ศึกษาสำนักงานสำนักงานเขตเขตพื้นที่ในการศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พิสนุ ผ่องศรี. (2550). *วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.*
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเฉลิม รูปสูง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- ศิริพงศ์ หนูนารถ. (2562). *บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอกู่ทอง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.*
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 8(2). เมษายน-กันยายน 2557*