

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1*

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AFFECTS AFFECTING EDUCATIONAL HAPPY WORKPLACE UNDER NAKON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ฐานันดร โชติผล¹, เบญจพร ชนะกุล² และ อโนทัย ประสาน³

Tanundon Chotipon¹, Benchaporn Chanakul² and Anotai Prasan³

¹⁻³หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

¹⁻³Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,
Thailand

Corresponding Author's Email: tanundon999@gmail.com

วันที่รับบทความ : 18 มีนาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 20 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 21 มีนาคม 2568

Received 18 March 2025; Revised 20 March 2025; Accepted 21 March 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (2) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา (3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 272 คน รวม 293 คน ได้มาโดยใช้ตาราง

Citation:



* ฐานันดร โชติผล, เบญจพร ชนะกุล และ อโนทัย ประสาน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 250-270.

Tanundon Chotipon, Benchaporn Chanakul and Anotai Prasan. (2025). Ethical Leadership Of Administrator Affects Affecting Educational Happy Workplace Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 250-270.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครื่องชี้และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยที่พบ 1. อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความเคารพ และด้านความซื่อสัตย์และด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ 2. ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรักในงาน 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา คือ ความรับผิดชอบ ความเคารพ และ ความซื่อสัตย์ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .599 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีกำลังใจและพร้อมพัฒนา พร้อมทั้งอธิบายสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับครู ความไว้วางใจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ การให้ความเคารพในทุกระดับ จะรู้สึกมีคุณค่าและสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดี และการมีผู้นำที่รับผิดชอบต่อช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, องค์กรแห่งความสุข, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

Abstract

The objective of this research were: to (1) Study the ethical leadership of administrators, (2) Study the educational happy workplace in educational institutions, (3) Study the leadership of administrators affects affecting educational happy workplace in educational institutions, (4) Study the approaches for development leadership of administrators affects affecting

educational happy workplace in educational institutions The study employs a mixed-methods research design. The research population consists of school administrators and teachers under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 for the academic year 2024. The sample group includes 21 school administrators and 272 teachers, totaling 293 participants, determined using the Krejcie and Morgan sample size table. As a school administrator in the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, holding a senior professional level or higher, with a master's degree or above, at least five years of experience in school administration, and having received the 3-star Moral School Award The research instruments include questionnaires and interviews. Data analysis methods involve frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis.

The findings revealed that: 1. The overall ethical leadership of school administrators is at a high level, 2. happy workplace in educational institutions is at a high level, 3.The ethical leadership factors influencing the happiness-oriented organizational culture in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 are responsibility (X5), respect (X4), and integrity (X2), 4.Approaches for developing leadership of administrators affects affecting educational happy workplace in educational institutions indicate that administrators should foster a motivating and development-oriented work environment. They should also provide clear explanations to build confidence and a sense of security among teachers. Trust is a crucial factor that helps teachers feel safe and assured. Demonstrating respect at all levels fosters a sense of value and promotes positive relationships. Furthermore, responsible leadership helps inspire and strengthen commitment within the organization..

Keywords: Ethical Leadership, Happy Workplace, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบันและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เมื่อครูผู้สอนเกิดภาวะหมดไฟ ขาดแรงบันดาลใจในการสอน ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้รับผลกระทบไปด้วย จำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องเริ่มจากการยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีศักยภาพ ทั้งนี้ การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้านซึ่งมาตฐานการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 4 บัญญัติว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านสภาพแวดล้อม สังคม และปัจจัยเกื้อหนุน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก วันที่ 19 ธันวาคม 2545) การนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงบทบาทและพฤติกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผ่านการตัดสินใจที่มีเหตุผล ยึดหลักความถูกต้อง มีความเสียสละ และแสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยคุณธรรมและจริยธรรมที่สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า 1) การปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and make decisions ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (Lead ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และในส่วนที่มองไม่เห็นไม่ได้ (Invisible) ทั้งสองกรณีจำเป็นต้องแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นแบบอย่างในการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งนำไปสู่ความน่าเชื่อถือและความเคารพ อันเป็นรากฐานของความร่วมมือในการสร้างองค์กรที่ดี นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงคุณธรรมและความเคารพในตนเอง อีกทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสม (Brown, Trevino & Harrison, 2005) นิยาม "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม" ว่าหมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรม การปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน รวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติตนนี้เน้นการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้าน

จริยธรรม การตัดสินใจและการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือการที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกันในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร/สังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ก้านทอง บุหระ (2560)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 มี ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ที่ว่า ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

จากข้างต้นที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาเป็นแนวทางและสร้างคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1
- 2.เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1
- 3.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต

4.เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ธันยชนก คำสมุทร (2566) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ก่อนเข้ารับตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้านทั้งด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาการ ด้านการให้บริการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ ชุมชน ด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีตามมาตรฐานตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการโดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง

1.2 Yang and Wang (2012) ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐในไต้หวัน พบว่า 1) บุคลากรภาครัฐมีความพึงพอใจภายในต่อการทำงานสูงกว่าพนักงานภาคเอกชน แต่มีพนักงานภาคเอกชนมีความพึงพอใจภายนอกต่อการทำงานสูงกว่าบุคลากรภาครัฐ 2) บุคลากรของรัฐมีความตั้งใจในการลาออกจากงาน ต่ำกว่าพนักงานภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความพึงพอใจภายในต่อการทำงานของทั้งพนักงาน

ภาคเอกชนและบุคลากรของรัฐมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน 4) ความสัมพันธ์เชิงลบของความพึงพอใจภายนอกงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพนักงานภาครัฐมีน้อยกว่าในพนักงานเอกชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ทำให้ผู้วิจัยค้นพบตัวแปรสำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความเคารพ และ 5) ความรับผิดชอบ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งจะประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรที่จะใช้ในศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครู จำนวน 1,128 คน รวมทั้งสิ้น 1,217 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 272 คน รวมทั้งสิ้น 293 คน ได้มาโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, 608-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งประชากรออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครู และทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ให้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ความถูกต้อง และความชัดเจนของข้อความ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น

2.4 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence:IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 241) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาสร้างแบบสอบถาม

2.5 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไขอีกครั้ง

2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (C.-Coefficient) ตามแนววิธีของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1970, 161)

2.7 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. สร้างแบบสัมภาษณ์

3.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและวิธีการการออกแบบแบบสัมภาษณ์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรต้น

3.2 นำเสนอแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

3.3 ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง, ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 โดยวิธีวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ไปพิจารณากับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 101) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 101)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 143)

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจากข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	(จำนวน)n = 293	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	130	44.37
หญิง	163	55.63
รวม	293	100
2. ตำแหน่งปัจจุบัน		

ผู้บริหารสถานศึกษา	21	7.17
ครูผู้สอนในสถานศึกษา	272	92.83
รวม	293	100
3. ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	25	8.53
5 – 10 ปี	180	61.44
มากกว่า 10 ปี	88	30.03
รวม	293	100
4. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	29	9.90
ขนาดกลาง	156	53.24
ขนาดใหญ่	108	36.86
รวม	293	100

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศชายจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 และเป็นเพศหญิงจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 55.63 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งปัจจุบัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.17 ครูผู้สอนในสถานศึกษาจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 92.83 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน คือ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.53 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน 5 – 10 ปีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 61.44 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน มากกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.03 ผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 53.24 และขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความยุติธรรม	3.85	.056	มาก
2. ความซื่อสัตย์	3.74	.050	มาก
3. ความไว้วางใจ	3.71	0.55	มาก
4. ความเคารพ	3.77	0.52	มาก
5. ความรับผิดชอบ	3.74	0.52	มาก
รวม	3.76	.041	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาคือ ความเคารพ ($\bar{x} = 3.77$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 3.71$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลผลของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.83	0.53	มาก
2. ด้านการรักในงาน	3.71	0.58	มาก
3. ด้านการสำเร็จในงาน	3.80	0.51	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.77	0.52	มาก
รวม	3.78	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมาคือ ด้านการสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการรักในงาน ($\bar{x} = 3.71$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

ตัวแปร	b	Std.Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.897	.142		6.323	0.000
ความรับผิดชอบ (X_5)	.367	.040	.443	9.139	0.000
ความเคารพ (X_4)	.225	.036	.275	6.176	0.000
ความซื่อสัตย์ (X_2)	.176	.041	.206	4.252	0.000
$R = .774$		$R^2 = .599$	$F = 144.009$		
$SE_{est} = 0.27345$		$R^2_{adj} = 0.595$	$a = .897$		

จากตารางที่ 4 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ(X_5) ความเคารพ(X_4) และ ความซื่อสัตย์(X_2) โดยส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .897 + .367(X_5) + .225(X_4) + .176(X_2)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .443(X_5) + .275(X_4) + .206(X_2)$$

สามารถพยากรณ์ผลความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.9

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 แนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม การให้โอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม มีความโปร่งใสในการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความซื่อสัตย์ สร้างบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมีใจและปลอดภัย ให้ความสำคัญ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและความเป็นธรรมเมื่อผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบที่ดี โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรที่มีความสุข

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความเคารพ สอดคล้องกับ วิรัตน์ ธรรมโหร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน และสอดคล้องกับ เสกสรร สุระเสียง (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลกระทบต่อการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการมีขั้นตอนเป็นระบบ มีเหตุผลปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มี

ความให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเกรงใจและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่นเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ

2. ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการสำเร็จในงาน สอดคล้องกับ ทศนีย์ รัตนบุรี (2562) ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทศนีย์ รัตนบุรี (2562) ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ครูมีการกระทำที่บุคคลสองคนขึ้นไปทำเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจซึ่งกันและกัน และครูมีการพูดคุยสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน อาจเป็นการพูดคุยสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และครูมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน และครูมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ วจิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 คือ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สอดคล้องกับ เกวลิน เมืองชู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อดังกล่าวของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความซื่อสัตย์ (2) ด้านความเคารพ (3) ด้านความไว้วางใจ (4) ด้านความเอื้ออาทร และ (5) ด้านความยุติธรรม เสกสรร สุระเสียง (2564) ได้วิเคราะห์เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม/เที่ยงธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความเคารพ และ 4) ความรับผิดชอบ และ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการปฏิบัติตนเป็นที่ไว้วางใจ 4) ด้านการเอาใจใส่และเห็นใจผู้อื่น 5) ด้านการเคารพและให้เกียรติ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม การให้โอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม การประเมินครูโดยคำนึงถึงความพยายามและกระบวนการ และบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส เพื่อให้รู้สึกว่าพวกเขาได้รับความเป็นธรรม นำไปสู่ องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาที่ทุกคนทำงานอย่างมีกำลังใจและพร้อมพัฒนาไปด้วยกัน สอดคล้องกับ รณชัย ปิณใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 คือ ความยุติธรรม ความเคารพ และ ความซื่อสัตย์ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ ดังนั้นควรมีการจัดให้มีหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยด้านการรักในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและรักในงานที่ทำส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านโครงการหรือกิจกรรมเป็นทีมที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและรักในงานของตน โดยการจัดกิจกรรมให้รางวัลและยกย่องความสำเร็จ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควรใช้ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริม จัดกิจกรรมหรือเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในสังกัด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา การพัฒนาสถานศึกษา จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่จะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ก้านทอง บุหระ (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กษมา ช่วยยิ้ม (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เกวลิน เมืองชู. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76-86
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชลิต เกิดทิพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 30(2), 181.
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. "องค์กรแห่งความสุข", Productivity Comer. ปีที่ 9 ฉบับที่ 111 มิถุนายน 2552; หน้า 7
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 16(74).

- ทิพวัลย์ งามรง และ สานิต ฤทธิ์มนตรี. (2562). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปีที่ 44 ฉบับที่ 1
- ฉันทน์นงก์ คำสมุทร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. ปีที่ 10 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2566)
- ธิปัตย์ ทั่นแสง และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8”, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2), 415-416.
- ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). “การสร้างสรรคความสุขของครูผู้สอน,” วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ. 2(2), 190 - 202.
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Arar & Saiti. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126 – 141.
- Cheryl, S. (2017). 7 Simple Ways To Cultivate A Happy Workplace. Accessed November 10, 2017. Available from <https://hiring.monster.ca/hr/hr-best-practices>.
- Darien, S. (2017). Key Characteristics of a Happy Workplace. Accessed November 10.
- Dös, I. (2013). Happy school. *Egitim ve Bilim*, 38(170), 266 -280.
- Ed Wesley. (2021). Five Elements of Happy Workplaces. [online]. Available from [ohappy- workplaces](https://ohappy-workplaces.com/). [accessed 21 June 2021].
- Erani and Ozbilen. (2017) F. M. (2017, June). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100-112.
- Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers*. Washington, D.C. Independent Sector.
- Karianne, Kalshovene et al. "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure." *The Leadership Quarterly* 22, 1(8): 51-69.
- Ken Lin, *The 5 Key Ingredients of a Happy Workplace*, Accessed
- Kohlberg, L. (1969). *State and sequence: The cognitive-development approach to socialization*. Chicago: Rand McNally.
- Khodarahmi and Aghahoseini. (2014). The relationship between ethical leadership and empowerment of employees in the tax affairs of Isfahan City. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 279-293.
- Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers*. Washington, D.C.: Independent Sector.

Northouse,P.G. (2012). Introduction to leadership: Concept and practice (2nd ed.).California: Sage

Remy. (2014). Fostering ethical leadership in organizations. European Journal of Business and Management, 6(33), 56-63