ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*

THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE HAPPINESS-ORIENTED ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER ROIET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พลรักษ์ คู่กระสังข์[1] และ ชัยยนต์ เพาพาน[2]

Polrak Kungrasang[1] and Chaiyon Paophan[2]

[1-2]คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1-2]Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: ponruk3579@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 18 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 16 June 2026; Accepted 18 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน

Citation:

* พลรักษ์ คู่กระสังข์ และ ชัยยนต์ เพาพาน. (2569). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 1395-1418.

Polrak Kungrasang and Chaiyon Paophan. (2026). The Ethical Leadership Of School Administrators Affecting The Happiness-Oriented Organization Of Schools Under Roiet Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 1395-1418.;

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

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.834 และ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก (2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค□กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r =0.981) และ เป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ด้านความรับผิดชอบ (X 3) ด้านความเคารพ (X 2)ด้านความไว้วางใจ (X1) ด้านความเป็นพลเมืองดี (X 5) และด้านความยุติธรรม (X 4) โดยตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค□กรแห่งความสุขได้ร้อยละ ได้ร้อยละ 96.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งความสุข, การบริหารสถานศึกษา, คุณภาพองค์กร

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of ethical leadership among school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2; (2) investigate the level of happiness organization in schools; (3) examine the relationship between ethical leadership of school administrators and happiness organization in schools; and (4) identify the aspects of ethical leadership that influence happiness organization in schools. The sample consisted of 336 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire divided into two parts: Part 1 measured the ethical leadership of school administrators with a reliability coefficient of 0.923, and Part 2 measured

happiness organization in schools with a reliability coefficient of 0.834. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while Pearson's product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were employed to test the research hypotheses.

The findings revealed that: (1) the overall level of ethical leadership among school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level; (2) the overall level of happiness organization in schools was also at a high level; (3) ethical leadership of school administrators was positively correlated with happiness organization at a very high level (r = 0.981), with statistical significance at the .01 level; and (4) the five dimensions of ethical leadership—responsibility (X_3), respect (X_2), trustworthiness (X_1), citizenship (X_5), and fairness (X_4)—jointly predicted happiness organization in schools, accounting for 96.20% of the variance, with statistical significance at the .01 level.
Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Happiness-Oriented Organization, Educational Administration, Organizational Effectiveness

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพและความสุข ภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร แม้ว่าในช่วงที่ผ่านมา จะมีการศึกษาประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและองค์กรแห่งความสุขในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าวแยกจากกัน หรือศึกษาความสัมพันธ์ในบริบทขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานภาครัฐทั่วไป ขณะที่การศึกษาในบริบท

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ยังมีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านขนาดโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการบริหาร และลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่ามิติใดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด

ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณธรรม ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเผชิญความเครียด ความไม่เป็นธรรม หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร (ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยูงทอง, 2560) ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงกลายเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ รวมถึงสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการใช้อิทธิพลบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น (Elbert & Griffin, 2015) ผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) โดยเฉพาะในสถานศึกษา ผู้บริหารถือเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วัฒนธรรมองค์กร และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สุดสวาท ประไพเพชร, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ” พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างด้านบริบทของสถานศึกษา บุคลากร และรูปแบบการบริหาร อาจส่งผลให้ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขและการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันไป

จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข และวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการยกระดับมาตรฐานการศึกษา นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในมิติที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือการส่งเสริมประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

นักวิชาการต่างประเทศมองว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดย Gordon (1991) อธิบายว่าเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนิเทศเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานความเป็นวิชาชีพของครู ขณะที่ Canadian Association of University Teachers [CAUT] (2018) เห็นว่าการบริหารงานวิชาการครอบคลุมกิจกรรมทางวิชาการหลากหลายรูปแบบ ทั้งการวิจัย การสอน การเผยแพร่ความรู้ การประชุมวิชาการ ตลอดจนการให้บริการทางวิชาชีพและการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศ

สำหรับแนวคิดของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ระบุว่าการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ภายใต้แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลให้มีคุณภาพ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ให้ความสำคัญกับบทบาทของการบริหารงานวิชาการในฐานะกลไกหลักที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

ในขณะเดียวกัน นักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายขอบเขตของการบริหารงานวิชาการให้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สุกัญญา แช่มช้อย (2566) อธิบายว่าเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ผ่านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ขณะที่ สถิรพร เชาวน์ชัย (2566) เน้นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงาน

เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เป้าหมายร่วมกันในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในวงการบริหารและการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นแนวทางที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์การอนามัยโลก (WHO) ซึ่งอ้างถึงใน Burton (2010) อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นสถานที่ทำงานที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันพัฒนาสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทุกคน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

ในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2553) มองว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน โดยเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาคนเข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขณะที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้เสนอว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างความสุขของคนทำงานกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ยังอธิบายว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่มีการจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสุขภาวะของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2557) ที่ระบุว่า องค์กรแห่งความสุขคือหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยยึดหลักสุขภาวะ 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจ

งาม การผ่อนคลาย การเรียนรู้ คุณธรรม ความมั่นคงทางการเงิน ครอบครัวอบอุ่น และสังคมที่ดี อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิต

Martin, Jones และ Callan (2005) ยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ในระยะยาว ดังนั้น องค์กรแห่งความสุขจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบการบริหารที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) สัมพันธภาพที่ดี (Positive Relationships) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Advancement) ที่ทำงานน่าอยู่ (Pleasant Workplace) สวัสดิการดี (Good Welfare) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,625 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 266 คน และครู จำนวน 2,359 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 336 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจำแนกสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จนได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยได้จำแนกประชากรตามขนาดของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของครูในแต่ละขนาดโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 167 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน หลังจากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากครูในแต่ละโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นไปตามจำนวนที่กำหนด การกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวช่วยให้ข้อมูลที่ได้ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษาทุกขนาด และสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้อย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความเป็นพลเมืองดี ลักษณะ

ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของแต่ละตัวแปร โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง

3. จัดทำร่างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

5. ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร รวมทั้งความเหมาะสมด้านภาษา จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ศึกษาในระดับสูง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และแบบสอบถามด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.834 แสดงให้เห็นว่า

เครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งด้านความตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม กรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ติดตามและประสานงานเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลที่ได้รับมาบันทึกและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553) นอกจากนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective

Congruence: IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับของตัวแปรที่ศึกษา

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 336 คน ได้รับกลับคืนครบจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
	ตำแหน่ง		
1	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	36	10.70
	2. ครู	300	89.30
รวม		**336**	**100**
	ขนาดของสถานศึกษา		
2	1. โรงเรียนขนาดเล็ก	131	39.00

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
	2. โรงเรียนขนาดกลาง	180	53.60
	3. โรงเรียนขนาดใหญ่	25	7.40
รวม		**336**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และเป็นครู จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความเป็นพลเมืองดี มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 25

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความไว้วางใจ	4.16	0.53	มาก
2. ความเคารพ	4.19	0.56	มาก
3. ความรับผิดชอบ	4.21	0.57	มาก
4. ความยุติธรรม	4.22	0.53	มาก
5. ความเป็นพลเมืองดี	4.20	0.58	มาก
โดยรวม	**4.20**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.53) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.57) ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.58) ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.56) และ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านสัมพันธภาพที่ดี 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ด้านสวัสดิการดี ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.19	0.56	มาก
2. ด้านสัมพันธภาพที่ดี	4.19	0.59	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.15	0.53	มาก
4. ด้านที่ทำงานน่าอยู่	4.20	0.55	มาก
5. ด้านสวัสดิการดี	4.20	0.56	มาก
โดยรวม	**4.18**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และ ด้านสวัสดิการดี ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.55 และ 0.56 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ ด้านสัมพันธภาพที่ดี ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.56 และ 0.59 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53)

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรในระดับสูง แม้ว่าประเด็นด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	ระดับความสัมพันธ์
X_1	1	-	-	-	-	.870**	สูงมาก
X_2	.798**	1	-	-	-	.907**	สูงมาก
X_3	.751**	.814**	1	-	-	.911**	สูงมาก
X_4	.746**	.801**	.811**	1	-	.886**	สูงมาก
X_5	.696**	.741**	.804**	.778**	1	.862**	สูงมาก
X						**.981****	**สูงมาก**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = 0.981**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (X_3) รองลงมาคือ ด้านความเคารพ (X_2) ด้านความยุติธรรม (X_4) ด้านความไว้วางใจ (X_1) และด้านความเป็นพลเมืองดี (X_5) ตามลำดับ

เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	F	P
1	X3	0.911	0.83	1633.759	0.000**
2	X3,X2	0.955	0.911	303.438	0.000**
3	X3,X2,X1	0.968	0.938	141.508	0.000**
4	X3,X2,X1,X4	0.977	0.955	125.609	0.000**

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	F	P
5	X3,X2,X1,X4,X5	0.981	0.962	64.065	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพิจารณาโดยใช้การถดถอยแบบมีขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (X_3) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.00 เมื่อเพิ่มด้านความเคารพ (X_2) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 91.10 เมื่อเพิ่มด้านความไว้วางใจ (X_1) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93.80 เมื่อเพิ่มด้านความยุติธรรม (X_4) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 95.50 และเพิ่มด้านความเป็นพลเมืองดี (X_5) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.20

แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.20

เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	β	b	S.E.	t	Sig.
X3	.252	.225	.020	11.125**	0.000
X2	.244	.222	.020	11.033**	0.000
X1	.228	.217	.018	11.995**	0.000
X5	.187	.162	.017	9.585**	0.000
X4	.171	.163	.020	8.004**	0.000
R^2 = .962 a = .035					

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา คือ ด้านความรับผิดชอบ (X_3) ด้านความเคารพ (X_2) ด้านความไว้วางใจ (X_1) ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านความยุติธรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .225, .222, .217, .162 และ .163 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .252, .244, .228, .187 และ .171 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ร้อยละ 96.20

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 0.35 + 0.225X_3 + 0.222X_2 + 0.217X_1 + 0.162X_5 + 0.163X_4$$

สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.252Z_{X3} + 0.244Z_{X2} + 0.228Z_{X1} + 0.187Z_{X5} + 0.171Z_{X4}$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ยึดมั่นในความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Ciulla (2005) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของ

ประสิทธิผลในการบริหารองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงพร อัตโน (2565) และจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงหรือระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสวัสดิการที่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการดำเนินงานตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มุ่งเน้น “งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Martin, Jones และ Callan (2005) และชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ที่ชี้ว่าการสร้างความสุขในที่ทำงานช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) และภัทรพล สายแวว (2564) ที่พบว่าสถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ และยุติธรรม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Eranil และ Ozbilen (2017) รวมทั้งสิริวิภา เหมุไทย (2566) ที่พบว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากร

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดหลักความเป็นธรรม ให้เกียรติบุคลากร สร้างความไว้วางใจ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson (2009) Northouse (2013) และงานวิจัยของ นนทวี จุลขันธ์ (2567) และอาริยา เมาะราศรี (2566) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับสูงมาก ($r = 0.981$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้ร้อยละ 96.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความไว้วางใจในอนาคตมากขึ้น มีการกำหนดทิศทางและนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา 1.2 จากการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการอบรม ศึกษาดูงาน และความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นคง ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น 1.3 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านในระดับสูงมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเคารพ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความเป็นพลเมืองดี โดยการปฏิบัติต่อครู บุคลากรและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 1.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.20 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างความรู้ความเข้าใจกับครูและบุคลากร ตลอดจนการสร้างความตระหนักในการสร้างโรงเรียนที่น่าอยู่ และให้เป็นองค์กรแห่งความสุข **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น 2.2 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น 2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559).* กรุงเทพฯ: บริษัทแอทโฟรพริ้นท จำกัด.

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงพร อัตโน. (2565). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

นนทวี จุลขันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอ้าน. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* ร้อยเอ็ด: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2568). *ข้อมูลครูและบุคลากร(รร.).* เรียกใช้เมื่อ 24 พฤษภาคม 2568 จาก https://bigdata.ret2.info/index.php

สิริวิภา เหมุไทย. (2566). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

อาริยา เมาะราศรี. (2566*).* ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

Berghofer, D. (2009). *Ethical leadership.* Right Relationships and the Emotional Bottom Line the Gold Standard for Success.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls. *Organizational Dynamics,* 36(2), 140-155.

Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice.* World Health Organization.

Catian, M. (2008). The Living Code Embedding Ethic into the Corporate DNA*:* The Diamond of Ethical Leadership .*Electronic Journal*, 14(3): 1-11.

Ciulla, J. B. (2005). *Integrating Leadership with Ethics.* Cheltenham: Edward Elgar. (Online). Available: .

Eranil, A. K., & Ozbilen, F. M. (2017). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. *Journal of Education and Learning.*

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). *The virtuous organization*: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics,* 33(4), 379–392.

Hester, J. P. (2003). *Ethical Leadership for School Administrators and Teachers*. North Carolina: McFarland.

Josephson, M. (2009). Ethics: Easier Said Than Done. *The Josephson Institute of Ethics,* 19(20): 80-81.

Karakose, T. (2007). High School Teachers' Perceptions Towards Principals' Ethical Leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review,* 8(3), 464-477.

Martin, A.J., Jones, E.S. and Callan, V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263–289.

Mihelic, K. K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems-Fourth Quarter 2010*, 14(5): 31–42.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership Theory and Practice (3rd ed.)*. Western University: SAGE.

Zinsmeister, D. (2009). *Leadership, Ethics and character*: Foundations for transformation. Wisconsin: Concordia University.