

ความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*

The Relationship between Ethical Leadership and Work Happiness of Educational Personnel in the Secondary Educational Service Area Office, Roi Et

¹นฤมล เกาสระคุ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม

¹Narumon Paosarakhu, Sopee Wiwatchankit and Naitawan Kumhom

¹วิทยาลัยทองสุข

¹Thongsook college, Thailand.

³Corresponding's Author Email: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และอันดับสุดท้ายคือด้านความเมตตา กรุณา 2) ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา คือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี และอันดับสุดท้ายคือด้านการผ่อนคลาย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงจริยธรรม; ความสุขในการทำงาน; การบริหาร

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of ethical leadership, 2) investigate the level of work happiness, and 3) study the relationship between ethical leadership and work happiness. The sample consisted of 385 educational personnel. The

* Received April 3, 2025; Revised September 30, 2025; Accepted February 9, 2026

research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using mean and standard deviation, and the relationship was examined using the Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The overall level of ethical leadership was at a high level. When considering each aspect, the highest ranked was responsibility, followed by justice, honesty, and compassion, respectively. 2. The overall level of work happiness was at a high level. When considered by each item, the highest ranked was knowledge acquisition, followed by good health, kindness, good social relationships, and relaxation as the lowest. 3. The relationship between ethical leadership and work happiness was overall positive at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Ethical Behavior; Happiness at Work; Administration

บทนำ

การพัฒนาคนเก่งเป็นวิธีหนึ่งในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าวิทยาศาสตร์และความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป แต่การบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้สถาบันการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจ พัฒนาครูในด้านต่างๆ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากการเลือกและสรรหาครูที่เหมาะสม รวมถึงการจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในงาน สิ่งที่สำคัญก็คือการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกและองค์กร ส่งเสริมการเติบโตและความก้าวหน้าส่วนบุคคล และปลูกฝังผู้มีความสามารถโดดเด่นที่มีความสามารถ ทুমเท และเต็มใจที่จะทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558) ดังนั้นการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาพลเมืองของประเทศ ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองและการพัฒนาทุกด้านของประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเน้นการปลูกฝังคนไทยให้เป็นบุคคลคุณภาพสูง (ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2564) เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวครูจากผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานของครูเกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความรู้ ทักษะ และจริยธรรมที่ดี เมื่อครูได้รับรู้ถึงความรักและความศรัทธา พวกเขาจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อนำความสำเร็จมาสู่โรงเรียน โรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้และทักษะ เป็นเยาวชนที่ดี สุขสันต์ และมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นตัวแทนของสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง หากผู้บริหารมีจริยธรรม จะได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหาร การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและเกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม แต่หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรม ความเชื่อมั่นและศรัทธาก็จะลดน้อยลง เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาสูญเสียความศรัทธา ความร่วมมือในการทำงานจะลดน้อยลงและการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะไม่มีประสิทธิภาพ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกกระทรวง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา การศึกษาและการเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ แผนนี้จุดมุ่งหมายหลักคือการรับประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการสร้างงานในบริบทเศรษฐกิจและ สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมุ่งสร้างสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป้าหมายคือการช่วยให้ประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนา ประเทศให้ก้าวสู่สถานะประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น จำเป็นต้องเริ่มต้นจากจุดที่เล็กที่สุดแต่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นั่นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อลดความเครียดและความวิตกกังวล รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน สถานที่ทำงาน กระบวนการในการสร้างองค์กรที่มีความสุขเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทาง กายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนที่สนับสนุนการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และ สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อทุกคนในองค์กรร่วมมือกันตั้งแต่เริ่มแรกและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรที่มีความสุข ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ (ก้านทอง บุหระ, 2560)

ผู้บริหารในสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ ผู้เรียน โดยไม่ละเลยอุดมการณ์และอัตลักษณ์ของสถานศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการทั้ง ศาสตร์และศิลป์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นศิลป์ที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ซึ่งมีความสำคัญในยุคที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนา ประเทศให้เจริญมั่นคงเป็นหน้าที่ร่วมกันของภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของประชากรและ การศึกษาเป็นปัจจัยหลัก สถานศึกษาควรส่งเสริมความยั่งยืนและวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จร่วมกัน โดยไม่ พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว แต่ควรสร้างทีมผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความยั่งยืนจะต้องมีมิติหลักซึ่งประกอบด้วยจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มี

จุดยืนที่ชัดเจน และมีความกว้างขวางเพื่อประโยชน์และความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดร่วมกัน (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562)

การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างค่านิยมที่ดีในทั้งองค์กรและสังคม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและบุคลากร สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้ระบุลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ การมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน ความเมตตา ความเอื้ออาทร การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการให้เกียรติผู้อื่น การประพฤติตนตามหลักคุณสมบัตินี้ได้อย่างสม่ำเสมอจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและความมั่นคงขององค์กรในอนาคต (Kocabas and Karakose, 2009)

ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานและการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การบริหารที่มุ่งเน้นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจะส่งผลดีให้เกิดความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง เพื่อสร้างแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ซึ่งไม่ทราบขนาดที่แน่ชัดและสัดส่วนของประชากรอย่างละเอียด

กลุ่มตัวอย่างที่ถูกศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด จำนวน 385 คน ที่ได้มาจากการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นได้นำเสนอแบบสอบถามนี้ให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้:

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งเน้นความสำคัญในแต่ละเรื่อง พร้อมตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Liket, 1989 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง โดยเน้นความสำคัญในแต่ละเรื่อง พร้อมตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Liket, 1989 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 เสนอร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษา เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 ทดลองนำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อไปใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

2.3 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ทำการทดลองใช้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .877

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนถัดไป วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุดเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด วิธีการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้ถูกต้องแก่ผู้ตอบ รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง หากพบว่าแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์จะนับจำนวนผู้ตอบเท่ากับจำนวนทั้งหมด และผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. แยกแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ
การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ระดับผู้นำทางจริยธรรมของนักการศึกษาในสำนักงานเขตบริการการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและอธิบายความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์เบส (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน คำหอม, 2559)

ส่วนที่ 2: การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา นักวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและอธิบายความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์เบส (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน คำหอม, 2559)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษาภูมิภาคได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อ้างถึงใน ในตะวัน คำหอม, 2559) โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้:

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

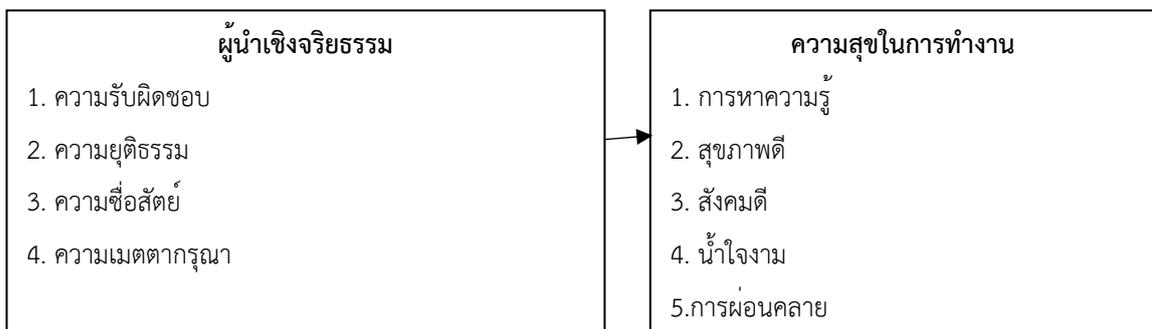
วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และ อันดับสุดท้ายคือด้านความเมตตากรุณา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา คือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคม ดี และอันดับสุดท้ายคือด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิง จริยธรรมกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา และ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การหาความรู้ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี การผ่อนคลาย โหมดลเชิงกระบวนการ



ผู้นำเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยความรับผิดชอบ, ความยุติธรรม, ความซื่อสัตย์, และความเมตตา กรุณา มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ซึ่งรวมถึงการหาความรู้, สุขภาพดี, น้ำใจ งาม, สังคมดี, และการผ่อนคลาย การนำหลักการเชิงจริยธรรมมาใช้สามารถส่งเสริม, พัฒนา, และเปลี่ยนแปลง บุคคล สังคม และองค์กรให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และอันดับสุดท้ายคือด้านความเมตตากรุณา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 แสดงให้เห็นว่าผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเมตตากรุณาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการศึกษาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเมอร์รี่ (Murry, 1996) ที่วิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำในโรงเรียน ซึ่งพบว่าคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพประกอบด้วย การดูแลเอาใจใส่ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการมีประชาธิปไตย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณค่าของจริยธรรม รวมถึงความคิดเห็นและมติที่ประชุม ซึ่งจะช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของวัฒนศิริ ชมหมู่ (2565) เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบมีอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านความยุติธรรม

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา คือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี และอันดับสุดท้ายคือด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 7 ด้านมีระดับความสุขสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่: สภาพแวดล้อมที่สงบ, ครอบครัวยุติธรรม, การแสวงหาความรู้, น้ำใจที่งาม, การใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ, สังคมที่ดี, และสุขภาพที่ดี ขณะที่อีก 1 ด้าน คือ การผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนดังกล่าวมีความสุขในระดับสูงทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้: ด้านบุคคล, ด้านกระบวนการ, และด้านสถานที่ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของกนิษฐา คำมะลา (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ซึ่งพบว่าครูมีบทบาทสำคัญในการแนะแนวการเรียนรู้และดูแลเด็กและเยาวชน เพื่อให้พวกเขาเติบโตอย่างมีคุณภาพในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยคาดหวังว่าครูจะเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในแต่ละด้านกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือความหลากหลายของบุคคล ขณะที่อีก 6 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต, ความเอื้ออาทร, คุณภาพ, ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา, การยอมรับ, และการมอบอำนาจ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและความไว้วางใจ ขณะที่ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด 1 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ และต่อตนเอง
- 1.2 ผู้บริหารต้องวางแผนการใช้งบประมาณ เป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้

จากทุกฝ่าย

- 1.3 บุคลากรทางการศึกษาควรมีการช่วยเหลือกันทุกครั้งทั้งงานในโรงเรียนและงานส่วนตัวนอกโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ก๋อกนิษฐ์ คำมะลา และ วัลลภา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 65-81.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 486-500.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนศิริ ชมหมู่. (2565). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางแพปฐมวิทยา อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. วิทยาลัยทองสุข.
- วัลลภ บุตรเกต. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. *ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.

Kocabas, I., & Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management*, 3(4), 126 -130.

Murray, C.J.L., & Lopez, A.D. (1996) *The Global Burden of Disease: A Comprehensive Assessment of Mortality and Disability from Diseases, Injuries and Risk Factors in 1990 and Projected to 2020*. Boston: Harvard School of Public Health.