



.....
**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**

**The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators and the
Organization Climate of Schools under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 7**

Received: April 20, 2024
Revised: April 26, 2024
Accepted: June 11, 2024

คณิน เทียมทัน*
Khanin Thiamthan
สรรฤดี ดีปู**
Sanrudee Deepu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างขององค์การ เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ และแรงจูงใจ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ บรรยากาศองค์การ

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Master of Education Student Program in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Advisor, Associate Professor Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: kaninthiamthan@gmail.com



Abstract

This research aimed to study 1) the ethical leadership of school administrators, 2) the organization climate of schools, and 3) the relationship between the ethical leadership of school administrators and the organization climate of schools. The sample were 346 school administrators and teachers. The research tools were the questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient test. The research has revealed that 1) The ethical leadership of school administrators, overall, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that all were at the highest level. By which the highest mean value is responsibility, honesty, respect, justice, and trustworthiness, respectively. 2) The organization climate of schools, overall, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that most were at the highest level. By which the highest mean value is organizational structure and communication flow, participative decision making, technological adequacy, and motivation, respectively. 3) The relationship between the ethical leadership of school administrators and the organization climate of schools, found that there was highest level of positive correlation with statistical significance at .01 level, equal to 0.855.

Keywords : Ethical Leadership/ School Administrators/ Organization Climate

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบทุนนิยมเป็นกระแสหลักของโลก ทำให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ การค้า การอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ เทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดการเกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดจะส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่คุณธรรม จริยธรรมของคนลดน้อยลงไป จิตใจของคนในปัจจุบันกำลังถูกคุกคามด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นในหลาย ๆ องค์การต้องมีการปรับตัวผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและองค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภูมิศ ปุลันรัมย์ (Pulanram, 2018: 295-304) ในด้านการศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายทางจริยธรรมต่าง ๆ และพยายามทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในทุกด้าน โดยเฉพาะการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีจริยธรรมมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละวัน (Evin, 2007: 106-114) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรม มีการปฏิบัติที่ดี การบริหารงานก็จะดำเนินไปได้และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่หากผู้บริหารสถานศึกษาไร้จริยธรรม ก็ยากที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ (Pijanowski, 2017: 37-35) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะคุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ดังนั้นความประพฤติทางวิชาชีพของผู้นำด้านการศึกษา



.....
จะต้องเป็นไปตามหลักจริยธรรมด้านพฤติกรรม และหลักปฏิบัติดังกล่าว จะต้องกำหนดมาตรฐานระดับสูงสำหรับผู้นำทางการศึกษาทุกคน เพื่อให้ผู้นำต้องรักษามาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งอเมริกาสำหรับผู้นำด้านการศึกษา (American Association of School Administrators, 2018) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากต้องมีหลักการในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู อีกทั้งทำให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความไว้วางใจและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และเต็มความสามารถ จนเกิดความสามัคคีรักใคร่ ประองตอง และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา อาคม มากมีทรัพย์ (Makmeesab, 2013: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (Bhattarai, 2015: 1-7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา จึงได้ศึกษาสภาพและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบปัญหาและอุปสรรคด้านบรรยากาศองค์กร ดังนี้ 1) ในสถานศึกษาบางแห่ง ครูมีจำนวนน้อยและต้องรับผิดชอบงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานที่สอนมากเกินไป จึงทำให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลงหรือไม่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร 2) โรงเรียนโดยส่วนใหญ่ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เช่น เครื่องดนตรี เครื่องมือในงานช่าง งานบ้าน งานเกษตร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งหลายโรงเรียนขาดแคลนเป็นจำนวนมาก และ 3) ในด้านอาคารสถานที่ บางสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงอีกมาก และสถานศึกษายังขาดแคลนอาคาร เช่น อาคารเรียน อาคารอนุบาล เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2023: 1-22)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศที่ดีในองค์กรทางการศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

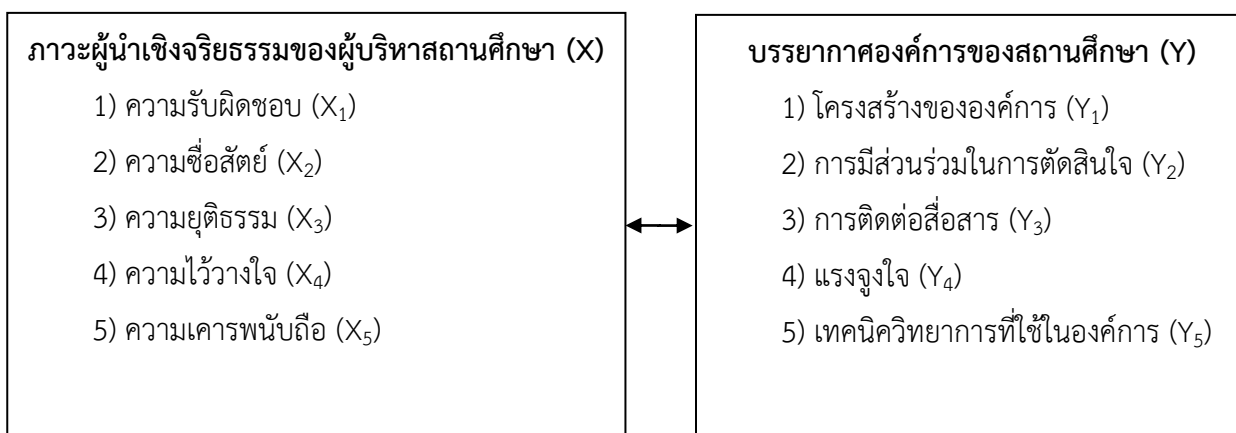
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ศุภกร จันทราวุฒิกอร์ (Chantharawutikorn, 2019: 10) วิภาวรรณ เสาวพันธุ์ (Saowaphan, 2022: 5) สุทวารวรรณ สอนแก้ว (Sonkaew, 2022: 9) (DuBrin, 2004: 125) และ (Yukl, 2010: 350) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความยุติธรรม 4) ความไว้วางใจและ 5) ความเคารพนับถือ และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้แก่ อรพรรณ บุญทูล (Boontoon, 2019: 80-98) พิระ แก้วสอาด (Kaewsard, 2021: 6) อนุพล สนมศรี (Sanomsri, 2022: 8) (Fink, Stephen and Willits, 1983: 100) และ (Fox, 1973: 7-9) ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) แรงจูงใจ และ 5) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ ดังปรากฏในภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งสิ้น 3,022 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 252 คน และครู จำนวน 2,770 คน ปีการศึกษา 2566 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 318 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกนทำการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบและกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างร่างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแยกเป็นตอนได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.94 และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.93



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ชุด และเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลา 60 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์และหาค่าความสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	M	S.D.	การแปลผล
1. ความรับผิดชอบ (X_1)	4.50	0.31	มาก
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	4.48	0.33	มาก
3. ความยุติธรรม (X_3)	4.46	0.38	มาก
4. ความไว้วางใจ (X_4)	4.45	0.33	มาก
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	4.47	0.32	มาก
ภาพรวม	4.47	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.47$, $S.D. = 0.29$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($M = 4.50$, $S.D. = 0.31$) รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($M = 4.48$, $S.D. = 0.33$) ความเคารพนับถือ ($M = 4.47$, $S.D. = 0.32$) ความยุติธรรม ($M = 4.46$, $S.D. = 0.38$) และความไว้วางใจ ($M = 4.45$, $S.D. = 0.33$) ตามลำดับ



2. บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
ภาพรวมและรายด้าน

บรรยายการองค์การของสถานศึกษา (Y)	M	S.D.	ความหมาย
1. โครงสร้างขององค์การ (Y ₁)	4.45	0.31	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y ₂)	4.48	0.33	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร (Y ₃)	4.47	0.36	มาก
4. แรงจูงใจ (Y ₄)	4.42	0.34	มาก
5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ (Y ₅)	4.44	0.34	มาก
ภาพรวม	4.45	0.27	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M = 4.45, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (M = 4.48, S.D. = 0.33) รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (M = 4.47, S.D. = 0.36) โครงสร้างขององค์การ (M = 4.45, S.D. = 0.31) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ (M = 4.44, S.D. = 0.34) และแรงจูงใจ (M = 4.42, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) ปรากฏผลตามดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	.657**	.740**	.797**	.600**	.611**	.769**
X ₂	.607**	1.00**	.741**	.589**	.534**	.734**
X ₃	.580**	.735**	.959**	.575**	.625**	.710**
X ₄	.632**	.695**	.813**	.660**	.645**	.768**
X ₅	.593**	.713**	.706**	.654**	.662**	.784**
X	.696**	.867**	.899**	.701**	.700**	.855**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



.....
จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีนโยบายในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กันยมาส ชูจีน (Choojeen, 2016: 60) ที่ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการทำงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การ การตระหนัก ในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับแนวคิดของวิภาวรรณ เสวพันธุ (Saowaphan, 2022: 5) ที่ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือการบริหารสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาจากการกระทำของตนที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายาม รอบคอบ และตรงต่อเวลา

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเอง และผู้อื่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาต่อตนเองและผู้อื่น รักษาผลประโยชน์ทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตนและผู้อื่น ไม่หลีกเลียงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของเอกราช เอียดแก้ว (Iadkaew, 2022: 149-163) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญา ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต รักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัย



.....
ของ ชุติดา ศิริมัตตยาพันธุ์ (Sirimattayapant, 2022: 285-294) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัย
พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านความซื่อสัตย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญัฐพล หงษ์คง (Hongthong, 2020: 135-148) ที่ได้วิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีการนำนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม บริหารด้วย
ความเต็มใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผล
ของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคมและความเชื่อทาง
การเมือง มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญ
กิจ (Boontanyakit, 2021: 10-12) ที่ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม เคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา
ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจ
เดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิกา กริธาพล (Kreethapon, 2019: 214-225) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม โดยรวม
อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้
อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยการดำเนินการจะต้องคำนึงถึงความร่วมมือที่ดี เพื่อให้เกิด
ความไว้วางใจในการดำเนินงาน จนทำให้บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละ
คน จนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี
(Chummanee, 2021: 354) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง
การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำ มีการสื่อสารที่เปิดเผย
ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ให้ความใส่ใจห่วงใย ป้องกันผลประโยชน์ของบุคลากร
เช่นเดียวกับแนวคิดของ (Robbin, 2006: 102) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกอย่างเปิดเผย ในการร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความเชื่อถือ



.....
ซึ่งกันและกันโดยสมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง (Kaewkrajay and Saengsawang, 2021: 265-277) ที่ได้วิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า
ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีโดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ

1.5 ด้านความเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจ
เนื่องมาจาก สังคมไทยให้ความสำคัญกับการแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคคล และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เราอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติ และปรองดอง ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้มีนโยบายในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรม
ด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะเรื่อง ความเคารพนับถือ โดยส่งเสริมสนับสนุนการแสดงศักยภาพ
และความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาและมีการแสดงออกถึงการยอมรับนับถือ การยอเยอ
ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการมอบโล่และเกียรติบัตร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิด
ของ สุทวารธณ สอนแก้ว (Sonkaew, 2022: 9) ที่ได้กล่าวว่า ความเคารพนับถือ เป็นพฤติกรรมแสดงออกด้านการ
ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น
ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐาน การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและ
คำนึงถึงผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจาก
ความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของบุคลากร โดยไม่ตัดสินด้วยเพียงแค่ดู
บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ (Yukl, 2010: 350) ได้กล่าวถึง
ความเคารพนับถือ ว่าเป็นลักษณะที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการเคารพและให้เกียรติในสิทธิ
การแสดงออกทางความคิดและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้
ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากร รับฟังความเห็น
เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติ
บุคลากร สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
นรินทร์ เทพศิริ (Tepsiri, 2022: 22-36) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยา
เขตปทุมธานี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก

2. บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างขององค์การ เทคนิควิทยาการที่ใช้
ในองค์การ และแรงจูงใจ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีประเด็นที่ค้นพบนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงานให้กับ



.....
บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีการประชุมกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่าย และหน้าที่ในองค์การอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน ไปในทิศทางเดียวกันตามจุดมุ่งหมายที่องค์การกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิริติพัทธ์ กษิติศ (Kasidis, 2017: 6-8) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่าย และหน้าที่ในองค์การอย่างชัดเจน พยายามที่จะลดขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้เหลือเท่าที่จำเป็น แบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาขององค์การอย่างชัดเจนและเป็นระบบ กำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ชี้แจงนโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน และประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัตพร เทียมหาญ (Heamharn, 2019: 60-61) ที่ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีข้อมูลเพียงพอและถูกต้องสำหรับการตัดสินใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สื่อสารให้บุคลากรสามารถมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอและถูกต้องในการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม อันจะนำไปสู่สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ (Likert and Likert, 1976: 14-24) ที่ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมต่อการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องงานเมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและขอความคิดเห็นจากบุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัฒนา เกาเยบุตร (Thaoyabut, 2023: 40-50) ที่ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยการสื่อสารทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดความร่วมมือการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งการสื่อสารภายในองค์การที่ดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้การสื่อสารภายในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา หากการสื่อสารภายในองค์การรับรู้และเข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุ



.....
เป้าหมาย และประสบความสำเร็จด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของพีระ แก้วสอาด (Kaewsard, 2021: 6) ที่ได้กล่าวว่าการรับรู้ของบุคลากรถึงความเป็นไปความเคลื่อนไหวภายในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรที่ถูกต้องติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทชนันท์ โภชฌงค์ (Potchong, 2019: 174-188) ที่ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลงาน ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากรในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีกระบวนการและเกณฑ์การพิจารณาผลงานของบุคลากรในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าของสายอาชีพ การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัท พงษ์ วังทะพันธ์ (Wangthaphun, 2021: 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานหรือรางวัล อาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพล สนมศรี (Sanomsri, 2022: 8) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านเทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ เพื่อตอบสนองของผู้เรียน และบุคลากร จึงได้จัดสรรเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ และอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Likert and Likert, 1976: 14-24) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในองค์การดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ บุญทูล (Boontoon, 2019: 80-98) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านเทคนิค วิทยาการที่ใช้ในองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม



มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .855 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์ กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .784 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความเคารพนับถือ เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันของคนในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งนี้หากคนในองค์การไม่ให้เกิดริ ขาดความเคารพซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การลดลง การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้ร่วมงาน จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภกร จันทราวาท (Chantharawat, 2019: 10) ที่กล่าวไว้ว่า ความเคารพนับถือ เป็นลักษณะที่แสดงออกของผู้นำด้วยการเคารพและให้เกียรติในสิทธิการแสดงออกทางความคิด และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติผู้ตาม สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ จิตรเพียรคำ (Chitphiankha, 2022: 82-103) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .720

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ดังนั้น ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากร สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ได้
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรยึดถือและปฏิบัติให้คงอยู่ต่อไป โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามบทบาทและหน้าที่ตามระเบียบ



.....
กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความเสียสละ มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ สร้างความมั่นใจ และสร้างบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารจัดการบนพื้นฐาน ของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรม โดยยึดความเสมอภาคและเที่ยงตรง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารจนทำให้บุคลากรมีความ สามัคคีในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่น่าอยู่และมี ความสุข

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเคารพนับถือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสมด้วยความสุภาพ ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้วยความอ่อนน้อม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ความมีวินัย ความเอาใจใส่ ความมีเหตุผล ความ เสียสละ ความเมตตากรุณา และความเป็นพลเมืองดี เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษา

Reference

- American Association of School Administrators. (2018). **Code of Ethics**. [Online]. Retrieved October 11, 2023, from <https://www.aasa.org/about-aasa/Code-of-Ethics>.
- Bhattarai, P. C. (2015). "The Ethics of Educational Administrators: Are They Uniform or Contextual". **Journal of Ethical Educational Leadership** 2(4): 1-17.
- Boontanyakit, P. (2021). **Ethical Leadership of Desirable School Administrators in View of Administrators and Teachers of Bangkok Metropolitan Administration**. Master of Education Thesis Program in Education Management College of Education Sciences Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Boontoon, O. (2019). **A Study of Relationship between Conflict Management and Organizational Climates under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)



-
- Chantharawutikorn, S. (2019). **The Study and Development of Training Model According to the Threefold Training to Strengthen Ethical Leadership for the Executive Officers and the Team Leaders of an Organization.** Doctor of Philosophy Thesis Program in Applied Psychology Institute of Research in Behavioral Science Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Chitphiankha, S. (2022). **The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators and the Administration for Excellence of Schools under the Office of the Private Education Commission of Nakhon Ratchasima.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Choojeen, K. (2016). “Factors Affecting Ethical Leadership of Basic Education School Administrators under the Office of the Basic Education Commission”. **Journal of Education Naresuan University** 21(2): 20-33. (in Thai)
- Chummanee, A. (2021). **Components of Ethical Leadership of School Administrators of the Secondary Educational Service Area Office 21.** [Online]. Retrieved October 23, 2023, from <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMO13/HMO13.pdf>. (in Thai)
- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership, Research Finding: Practice and Skill.** USA: Houghton Mifflin Company.
- Evin, H. (2007). **Education Management and Ethics.** [Online]. Retrieved September 12, 2023, from <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423879272.pdf>.
- Fink, S. L., Stephen, R. J. and Willits, R. D. (1983). **Designing and Managing Organizations.** Homewood: Irwin.
- Fox, R. S. (1973). **School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator.** Colorado: Phi Delta Kappa.
- Heamharn, C. (2019). **Organizational Climate and Quality of Work Life Influencing Organizational Commitment of Employees of the Office of Permanent Secretary Office Ministry of Industry.** Independent Study in General Management Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Hongthong, N. (2020). “The Relationship between Ethical Leadership of the Principals with Happiness for Teacher in School under the Office of Udonthani Primary Education Service Area”. **Journal of Graduate Research** 11(1): 135-148. (in Thai)



-
- Iadkaew, A. (2022). “Administrator's Ethical Leadership Affecting Desired Characteristics of Students under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 ”. **Journal of Buddhistic Sociology** 7(1): 149-163. (in Thai)
- Kaewkrajay, C. and Saengsawang, W. (2021). “Ethical Leadership of Secondary Education School Administrator under Lop Buri Provincial Education”. **Journal of MCU Social Science Review** 10(3): 54-67. (in Thai)
- Kaewsard, P. (2021). **Influence of Organizational Climate Affecting Employees Commitment of Krungthai Bank Head Office**. Master of Education Thesis Program in Business Administration Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Kasidis, K. (2017). **A Study Relationship between the Achievement Motivation of School Administrators and Component of Organizational Climate Component of Basic Education Schools under Phranakhon Si ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Kreethapon, T. (2019). “A Model of Ethical Leadership Development of School Administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Areas 1 -7 ”. **Dhonburi Rajabhat University Journal** 13(2): 214-225. (in Thai)
- Likert, R. and Likert, J. (1976). **New Way of Management Conflict**. New York: Mcgraw Hill.
- Makmeesab, A. (2013). **Code of Ethics for School Administrator**. Doctor of Philosophy Thesis Program in Educational Administration Graduate School Silpakorn University. (in Thai)
- Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. (2023). **Annual Action Plan 2023**. [Online]. Retrieved October 11, 2023, from <https://www.korat7.go.th/wp-content>. (in Thai)
- Pijanowski, J. (2017). “Teaching Educational Leaders to Move from Moral Reasoning to Moral Action”. **ICPEL Education Leadership Review** 18(1): 37-51.
- Potchong, P. (2019). “Organizational Climate and School Effectiveness of School under Secondary Educational Service Area Office 3”. **Silpakorn Educational Research Journal** 12(2): 174-188. (in Thai)
- Pulanram, P. (2018). “Time Management and Life Management According to the Buddhist Way of the 21st Century”. **Dhammathas Academic Journal** 18(2): 295-304. (in Thai)
- Robbin, S. P. (2006). **Organizational Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sanomsri, A. (2022). **Emotional Intelligence of School Administrators Affecting Organizational Atmosphere of Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area**



-
- Office 2 .** Master of Education Thesis Program in Educational Administration and Development Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Saowaphan, W. (2 0 2 2). **The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators and Organizational Commitment of Teacher under Buri Ram Primary Educational Service Area Office 3 .** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Sirimattayapant, C. (2022). “Ethical Leadership of School Administrators According to the Attitude of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1 ”. **Journal of Educational Administration and Leadership** 11(41): 285-294. (in Thai)
- Sonkaew, S. (2 0 2 2). **Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Learning Organization under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 .** Master of Education Thesis Program in Education Administration Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University. (in Thai)
- Tepsiri, N. (2022). “Ethical Leadership of School Administrators of Piyamit Consortium under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani”. **Journal of Graduate Studies Review** 18(1): 22-36. (in Thai)
- Thaoyabut, P. (2 0 2 3). “Organizational Climate Affecting Work Motivation of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 ”. **Journal of Educational Administration and Leadership** 12(46): 40-50. (in Thai)
- Wangthaphun, T. (2021). **Organizational Climate Affecting a Learning Organization in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration and Development Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Yukl, G. A. (2010). **Leadership in Organization .** 5th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.