



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8  
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”  
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน  
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

Ethical Leadership of School Administrators in the Taling Chan District Office  
under Department of Education Bangkok Metropolitan Administration

วิภาวดี ชาวชายโง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s66561802056@ssru.ac.th

ธดา สิทธิธาดา

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: thada.si@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t - test) และ วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงที่สุดทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลามากที่สุด แต่มีความคิดเห็นต่ำสุดในเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงาน 2) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานความเท่าเทียมเสมอภาคมากที่สุด มีความคิดเห็นต่ำสุดในเรื่องการรักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า 3) ด้านความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นมากที่สุด มีความคิดเห็นต่ำสุดในเรื่องการสนับสนุนให้ได้รับรางวัลตำแหน่งตามสมควร 4) ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและมีจิตใจกว้างขวางในการทำงาน แต่มีความคิดเห็นต่ำสุดในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและการอดทน และ 5) ด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการจัดการกับข้อร้องเรียนและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ได้ดี แต่มีความคิดเห็นต่ำสุดในเรื่องการประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่องและคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความเห็นอกเห็นใจ 4) ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ 5) ด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติระหว่างเพศ และ ประสบการณ์การทำงานทุกด้าน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตตลิ่งชัน



## Abstract

This research aimed to: 1) study the level of ethical leadership of school administrators in Taling Chan District, under the Bangkok Metropolitan Administration's Education Department; and 2) compare the ethical leadership of school administrators in Taling Chan District, under the Bangkok Metropolitan Administration's Education Department, classified by gender and work experience. The sample group used in the research consisted of 169 school administrators and teachers in Taling Chan District, under the Bangkok Metropolitan Administration's Education Department. Data were collected using questionnaires and analyzed by calculating percentages, means, standard deviations, t-tests, and Analysis of Variance (ANOVA). The research findings revealed that the overall level of opinion regarding ethical leadership of school administrators was at the highest level across all aspects, which included: 1) Honesty: Administrators were most punctual and had sincere intentions, addressing errors promptly, but had the lowest opinion regarding fairness in administration. 2) Justice: Administrators treated subordinates and colleagues equally and fairly the most, but had the lowest opinion regarding the conservation and economical use of resources. 3) Empathy: Administrators were most helpful in increasing the abilities of others, but had the lowest opinion regarding recognition, praise, and support for receiving appropriate rewards and positions. 4) Public Interest: Administrators were most responsible and broad-minded in their work, but the lowest opinion was regarding diligence and patience. 5) Creating Satisfaction for Service Recipients: Administrators managed complaints and organized relationship-building activities well, but had the lowest opinion regarding continuous evaluation of satisfaction and consideration of the benefits of service recipients.

**Keywords:** Ethical Leadership, School Administrators, Taling Chan District Office

## บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกสมัยใหม่ โดยรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และการยกระดับรายได้ของประชาชน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว คือ การศึกษา (พระมหาสุวณฺ์ ธิรปญโญ, 2561) เพราะการศึกษาที่มีคุณภาพจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามดัชนีพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ แต่กลับพบว่าทักษะการอ่านและความสามารถในการเรียนรู้ของเยาวชนลดลง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565) รายงานจากองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) พบว่า นักเรียนไทยอายุ 15 ปี มีถึงร้อยละ 59.5 ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สิ่งนี้สะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีทรัพยากรและโอกาสเข้าถึงการศึกษามากกว่าหลายพื้นที่ในประเทศ แต่คุณภาพการศึกษายังเผชิญกับข้อจำกัดในหลายด้าน



(แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3, 2564–2569) กรุงเทพมหานครจึงได้จัดทำ “แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)” เพื่อยกระดับขีดความสามารถของเมือง โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญคือการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร (แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร, 2561)

ทั้งนี้ การบริหารการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายและการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสถานศึกษา หากผู้บริหารขาดทักษะหรือขาดจริยธรรมในการบริหาร จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและคุณภาพของผู้เรียน (อภิสิทธิ์ สุนทรพรพันธ์, 2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา เพราะนอกจากจะสร้างความไว้วางใจในองค์กรแล้ว ยังส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565) ผู้นำทางการศึกษาที่มีจริยธรรมจะได้รับความเคารพนับถือ และสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัณฑิต คุณาวุฒิกิจ, 2561) ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ก็จะส่งผลให้ขาดความศรัทธาจากผู้ร่วมงาน เกิดปัญหาในการทำงานเป็นทีม และไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, 2565)

จากเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ตัวแปรดังนี้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความเห็นอกเห็นใจ 4) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 5) ด้านการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 295 คน ประจำปีการศึกษา 2567

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน เศรษฐชัย วิสาโท, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน



### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 ความซื่อสัตย์

3.2.2 ความยุติธรรม

3.2.3 ความเห็นอกเห็นใจ

3.2.4 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3.2.5 ด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2567

#### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
  3. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  1. ความหมายของภาวะผู้นำ
  2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  3. คุณลักษณะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. สภาพและบริบทการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
  1. ข้อมูลโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร
  2. สภาพทั่วไป
  3. ข้อมูลพื้นฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  1. งานวิจัยในประเทศ
  2. งานวิจัยต่างประเทศ



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 295 คน จำแนก ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ (เพศและประสบการณ์การทำงาน) และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน โดยมีมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Type)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีค่าโดยรวมเท่ากับ .983 และรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นสูงตั้งแต่ .895 ถึง .982 หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 แปลผลได้ว่า ข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์สามารถนำมาใช้ได้ จำนวน 43 ข้อ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) = .983

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 169 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังนี้ ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน โดยมีเพศชาย 85 คน (ร้อยละ 50.30) และเพศหญิง 84 คน (ร้อยละ 49.70) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสมดุลของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในช่วง 5-10 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 35.50) รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 23.08) และผู้ที่



มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 24.85) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในระดับปานกลาง

## 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงต่อเวลามากที่สุด รองลงมาคือมีจิตใจตั้งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต แก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันที และสื่อสารได้ดี ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.2 ด้านความยุติธรรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคมากที่สุด รองลงมาคือมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีข้อตกลงร่วมกันและกำหนดมาตรฐานความประพฤติที่ดี และประเมินผลงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือการรักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า

2.3 ด้านความเห็นอกเห็นใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือมีจิตใจเมตตากรุณาและมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความสุขก่อนนอน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือการยกย่อง ชมเชย สนับสนุนให้ได้รับรางวัลตำแหน่งตามสมควร

2.4 ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือมีจิตใจกว้างขวาง รู้จักเสียสละ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานให้สำเร็จ และดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน

2.5 ด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือมอบความจริงใจ สร้างความไว้วางใจ และไม่เอาเปรียบผู้รับบริการ รวมถึงพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานให้สำเร็จ และรับฟังผู้รับบริการด้วยช่องทางที่หลากหลาย ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือการวัดและประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง และการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ผู้รับบริการสมควรได้รับ

## 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านความซื่อสัตย์สูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความซื่อสัตย์



3.2 ด้านความยุติธรรม พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรมสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ไม่มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความยุติธรรม

3.3 ด้านความเห็นอกเห็นใจ พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านความเห็นอกเห็นใจสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทาง และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความเห็นอกเห็นใจ

3.4 ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3.5 ด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความยุติธรรม

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 169 คนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี ซึ่งบ่งชี้ว่าเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในระดับหนึ่ง

ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ในแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คะแนนสูงในพฤติกรรมที่แสดงถึงความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การมีเมตตาและอัธยาศัยดี การช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนา การมีความรับผิดชอบ การเสียสละเพื่อส่วนรวม การจัดการข้อร้องเรียน และการสร้างความไว้วางใจกับผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่ได้รับการประเมินในระดับที่ค่อนข้างต่ำกว่าในแต่ละด้าน เช่น ความยุติธรรมในการบริหารจัดการทรัพย์สิน การให้การยกย่องชมเชยและสนับสนุนรางวัลอย่างเหมาะสม ความขยันหมั่นเพียรอดทนของผู้บริหาร การวัดและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ผู้รับบริการควรได้รับ ซึ่งเป็นจุดที่อาจนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสริมสร้างการให้รางวัลบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. พัฒนาการจัดการข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว
3. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและประโยชน์ส่วนรวม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม



4. ศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อผลลัพธ์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
5. วิจัยเปรียบเทียบและศึกษาผลการพัฒนาภาวะผู้นำ ศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บัณฑิต คุณาวุฒิกิจ. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 27–40.
- พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ. (2565). หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ เค.แอนด์. เค.เซ็นเตอร์กรุ๊ป.
- พระมหาสายันต์ ธิรปญโญ (ชาญชาติ). (2561). การจัดการศึกษา : ปัญหาและการพัฒนาระบบการศึกษา ของชาติ. *วารสาร มจร.ทริภุชชัยปริทรรศน์*, 2(1), 46–58.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 365–378.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569. กรุงเทพฯ: บริษัท วันไฟน์เดย์ จำกัด.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2565). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิญรัตน์ สุนทรพรพันธ์. (2564). การศึกษาสภาพการสื่อสารเชิงอารมณ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 4(3), 143-155.