

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

ETHICAL BEHAVIORS AFFECTING EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF
SCHOOL ADMINISTRATORS IN SUVARNABHUMI PRAKAN INTER-SCHOOL
DISTRICT, SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

มนัรัตน์ ปินะธา¹ และ จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์²

Maneerat Pinatha¹ and Jareeporn Chotipiboonsub²

¹⁻² มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

¹⁻² Southeast Bangkok University, Thailand

Corresponding Author's Email: mu.i08aloha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 254 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.48) 2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.46) 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก (r = 0.95) 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การครองงานและการครองคนที่

* Received 20 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนได้ร้อยละ 90.8 ($R^2=.908$) และไม่พบว่าการครองตนมีอิทธิพลในการพยากรณ์การบริหารงานในโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามสมการพยากรณ์ ดังนี้ $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$ ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการครองงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงสุด

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) The overall level of ethical behavior among school administrators was high ($\bar{X}= 4.47$, $S.D.= 0.48$) 2) The overall and individual aspects of school administrators' management were at the highest level ($\bar{X}= 4.51$, $S.D.= 0.46$) 3) Overall ethical behavior had a very high positive correlation with school administrators' management ($r = 0.95$) 4) study the ethical behavior that affects the management of school administrators in the Suvarnabhumi Prakan School Cluster, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. A quantitative research method was used. The sample consisted of 254 teachers in the Suvarnabhumi Prakan School Cluster, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of ethical behavior among school administrators was high; 2) The overall and individual aspects of school administrators' management performance were at the highest level; 3) Overall ethical behavior had a very strong positive correlation with school administrators' management performance; and 4) Ethical behavior significantly influenced school administrators' management performance at the .01 statistical significance level. The most important predictors of school administrators' management performance were job-management and people-management, which together predicted 90.8% of the variance ($R^2=.908$). No

significant influence was found on management performance in the final analysis model, as it was not statistically significant according to the predictive equation: $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$. Therefore, emphasis should be placed on developing job-management skills, as they had the highest influence weight.

Keywords: Ethical behavior of school administrators, school administration, school administrators.

บทนำ

ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนรากฐานสังคมคุณธรรม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องยึดถือหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และ 80 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ที่บัญญัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์และความยุติธรรม (ขวัญใจ เพียรพันธ์, 2567) ไม่เพียงแต่เป็นข้อกำหนดตามกฎหมายแต่ยังเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566)

แม้จะมีกรอบนโยบายชัดเจน แต่ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมายังพบปัญหาจริยธรรมผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการครองตนกรณีเรียกรับผลประโยชน์ การครองคนด้านการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม และการครองงานเรื่องความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง (ไทยรัฐออนไลน์, 2567; แนวหน้าออนไลน์, 2568) สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงการขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไม่คุ้มค่า (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) และนำไปสู่การบริหารงานที่ขาดความซื่อสัตย์และการเป็นแบบอย่างที่ดีอันจะส่งผลให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิผล (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการตั้งอยู่ในพื้นที่ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจที่ต้องบริหารงานตามหลักกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน(กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา, 2550) ทว่าวิกฤตจริยธรรมในปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของชุมชนและการบรรลุตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดสำคัญที่จะช่วยปิดช่องว่างทางการบริหารและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างน้อย 1 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 7 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 756 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568, 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 254 คน กำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie

and Morgan, 1970, 607-610) โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน (พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2565, 183-186) และตามด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ (สมชาย วรภิรกิจเกษมสกุล, 2554, 161-164)

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ด้วยวิธีการเลือกตอบ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 ข้อ รวมเป็น 42 ข้อ

2.1 สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร 3) สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและประเมินนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 5) คัดเลือกข้อคำถามรายข้อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน 2) นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสต์บางกอก ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทางออนไลน์ พร้อมคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms 3) ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามกลับมา 254 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 5) วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	n = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S		
1. ด้านการครองตน	4.46	0.47	มาก	2
2. ด้านการครองคน	4.40	0.59	มาก	3
3. ด้านการครองงาน	4.56	0.43	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.48	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการครองงาน ($\bar{X}$ = 4.56) รองลงมาคือ ด้านการครองตน ($\bar{X}$ = 4.46) และด้านการครองคน ($\bar{X}$ = 4.40) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษากาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงาน	n = 254		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{X}$	S	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.54	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.53	0.51	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.47	0.48	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.49	0.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.46) โดยด้านที่มีการดำเนินงานสูงที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา		
	n	r	p
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	254	0.95	0.00*
ด้านการครองตน (X_1)	254	0.94	0.00*
ด้านการครองคน (X_2)	254	0.90	0.00*
ด้านการครองงาน (X_3)	254	0.79	0.00*

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการครองตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสูงสุดอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.94$) รองลงมาคือ ด้านการครองคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.90$) และด้านการครองงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.79$) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของโมเดลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	B	SE _B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.327	.093		3.506	.001	0.373	2.682
การครองงาน (X_3)	.559	.033	.531	16.949	.000	0.373	2.682
การครองคน (X_2)	.370	.024	.475	15.150	.000	0.373	2.682

$R=.953$, $R^2=.908$, $Adj.R^2=.907$, $SE_{Est}=.14047$ ** $p<.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า โมเดลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนที่เลือกใช้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การครองงานและการครองคน ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถรวมกันพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยตัวแปรการครองงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .559 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .531 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงว่าการครองงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการครองคน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .370 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ .475 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงว่าการครองคนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และไม่พบว่าการครองตนมีอิทธิพลในการพยากรณ์การบริหารงานในโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 0.327 + 0.559X_3 + 0.370X_2$

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามความคาดหวังของสังคม โดยมีการบูรณาการพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความโดดเด่นในด้านการครองงานที่มุ่งเน้นควบคู่ไปกับคุณธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมประภา ใจดี (2560) และ จักกิต แก้วประเสริฐ และในตะวัน คำหอม (2564) ที่ต่างยืนยันว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในบริบทที่หลากหลายอย่างเป็นรูปธรรม

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้านตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับงานวิชาการเชิงรุกและการบริหารแบบยืดหยุ่นที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่ไปกับการบริหารงบประมาณภายใต้หลักความคุ้มค่าและความโปร่งใส ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมและการสื่อสารสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ผลการดำเนินงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมประภา ใจดี (2560)

และ ญัตติกฎาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ที่ยืนยันว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ทั้งในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ โดยมีหลักธรรมมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัตติกฎาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) และ พรธณประภา ใจดี (2560) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาพฤติกรรมด้านการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองงานและการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ เป็นปัจจัยหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร โดยการครองงานสะท้อนผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ขณะที่การครองคนเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกบนพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องแนวคิดของ ญัตติกฎาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดี ปฏิบัติตนตามหลักธรรมมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดทั้งในด้านวิถีชีวิตและการปฏิบัติงาน จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการด้านครองงานที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/การนำไปใช้** หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยในด้านการครองงานเป็นอันดับแรก เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกลุ่มนี้เป็นผู้นำเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งนี้การดำเนินนโยบายหรือแผนงานควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมปัจจัยด้านการครองคนควบคู่กันไป **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 1) ควรมีการศึกษาแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการสัมภาษณ์หรือการสนทนากับผู้บริหารที่มีผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ 2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ความเชื่อถือไว้วางใจของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลกระทบเชิงบวกที่เกิดจาก

จริยธรรม 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอื่นๆ หรือในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อดูว่ามีปัจจัยด้านบริบทที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 16 เมษายน 2568 จาก <https://moe360.blog/2023/12/06/p55122/>
- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 1-8 (16 พฤษภาคม 2550). <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2021/02/7.pdf>
- ขวัญใจ เพียรพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. EAIJ: Education and Innovation Journal, 6(2), 1–8.
- จักกิต แก้วประเสริฐ และ ในตะวัน คำหอม. (2564). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มศรีชมภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและวัฒนธรรมท้องถิ่น, 7(7), 56–59.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. วิทยาลัยมหามกุฏราช.
- ณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2567ก.). คู่ก 18 ปี 24 เดือน "อดีต ผอ.-รอง ผอ.สามเสนวิทยาลัย" เช่นเงินแป๊ะเจี๊ยะ (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 24 เมษายน 2568 จาก <https://www.thairath.co.th/news/crime/2780760>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2567ข.). ผอ.โรงเรียนดัง แจงดราม่าเก็บค่า "ติดตั้งแอร์" คนละ 1,300 บาท (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 12 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2825125>

- แนวหน้าออนไลน์. (2568). ฉาวหนัก! ผอ. หวังเคลม รองผอ.สาว เป็นเมีย ไม่ได้ แล้วก็กลั่นแกล้ง สพฐ.รู้เรื่องสั่งย้าย-จ่อสอบ (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2568 จาก <https://today.line.me/th/v3/article/VxrZBpJ>
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง: Linear Regression Analysis Primary Agreement's Test. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(2), 20–37.
- พรณประภา ใจดี และ ปริญญา มีสุข. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2565). วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มินิเซอริวิตส์ ซัพพลาย.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก หน้า 22–74 (23 ธันวาคม 2547). https://otepc.go.th/images/00_YEAR2562/09_PG/act-teacher-1-2547.PDF
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>