

ความสัมพันธ์เชิงนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

The Ethical Ecological Relationship with the Educational Administration of Educational Personnel, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

นันทกรณ์ หนูดี¹ ธนัต ยันต์ทอง²

Nanthakorn Noodee¹, Thanat Yanthong²

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข^{1,2}

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand^{1,2}

Corresponding author, e-mail: versiongolf@gmail.com¹

Received: September 22, 2025; **Revised:** October 27, 2025; **Accepted:** November 04, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรม 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) นิเวศวิทยาทางจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์เชิงนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: นิเวศวิทยาทางจริยธรรม; การบริหารสถานศึกษา; บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study the level of ethical ecology, 2) Study the level of educational administration, and 3) Examine the relationship between ethical ecology

and educational administration among educational personnel under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 396 educational personnel. The research instrument was a questionnaire, and the statistical methods used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1) The overall level of ethical ecology was relatively low. When considered by aspect, the highest was achievement orientation, followed by morality, ethics, and professional ethics, and the lowest was self-development, respectively. 2) The overall level of educational administration was at a moderate level. By aspect, the highest was academic administration, followed by personnel administration, budget administration, and the lowest was general administration, respectively. 2) The relationship between ethical ecology and educational administration among educational personnel under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Ethical Ecological; Educational Administration; Educational Personnel

บทนำ

แนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ ถือเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการองค์กรและระบบการศึกษา โดยเน้นการผสมผสานองค์ประกอบต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสามารถปรับบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน (พิมพ์ภัส ประสิทธิ์เตสัง และคณะ, 2562) สารสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการประกอบด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์และเป้าหมายร่วมกัน การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อลดความสูญเสียและเพิ่มผลลัพธ์ของการดำเนินงาน การบริหารที่มุ่งมองอนาคต ซึ่งเน้นการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาล่วงหน้า รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ซึ่งเอื้อต่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังครอบคลุมถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการเสริมสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้นการบริหารในลักษณะนี้เอื้อต่อการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างทันท่วงที ซึ่งการมององค์รวมแทนการแยกส่วนจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในเชิงระบบ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในสถานศึกษา (พิมพ์ภัส ประสิทธิ์เตสัง และคณะ, 2562)

สถานศึกษาในฐานะองค์กรหลักทางการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นการให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในฐานะศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยความสำเร็จของการดำเนินงานจำเป็นต้องพึ่งพาความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2557) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อ

ทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งต้องส่งเสริมแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ สนับสนุนความร่วมมือกับเครือข่ายทางวิชาชีพ ปรับตัวให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา รวมถึงเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เข้มแข็ง ผู้บริหารที่มีศักยภาพสามารถจัดการทรัพยากร ทั้งบุคลากรและสิ่งสนับสนุน ให้ทำงานสอดคล้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ รักษาความสามัคคี และส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2557) แนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม และสามารถพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานสากล (Grisay & Mahlaek, 1991, อ้างถึงใน มาโนชญ์ อรรฆทรัพย์โฆษิต, โสภี ววิฒน์ชาญกิจ และในตะวัน หอม, 2562) ตามแนวทางของสถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาของยูเนสโก การพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรพิจารณาใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน (ทั้งบุคลากรและเครื่องมือ), กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียน และคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถประเมินได้จาก 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามารถในการสร้างผลสัมฤทธิ์สูงให้กับนักเรียน (2) การพัฒนาทัศนคติที่ดีของผู้เรียนให้สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม (3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และ (4) ความสามารถในการจัดการปัญหาภายในโรงเรียนด้วยวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น (ภาคภูมิ ทองลาด, 2561)

แนวคิดนิเวศวิทยาทางจริยธรรม ได้รับการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างคุณธรรมและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการที่เน้นจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส การบริหารบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ และการบริหารงานทั่วไปที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการเรียนรู้ (Bronfenbrenner, 1974; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหม่อม และคณะ, 2568) แม้แนวคิดดังกล่าวจะมีประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีธรรมาภิบาลและศักยภาพสูงขึ้น แต่ยังคงมีข้อจำกัด เช่น ความไม่เข้าใจแนวคิดในระดับบุคลากร ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ความขัดแย้งระหว่างจริยธรรมกับเป้าหมายเชิงเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของการบริหาร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแนวคิดนิเวศวิทยาทางจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม พร้อมนำหลักการเชิงนิเวศวิทยาทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของต้นให้สามารถทำหน้าที่ผู้บริหารมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกกระดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางลำดับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม การกำหนดตัวแปร การสร้างเครื่องมือ และการเตรียมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นการนำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และควบคุมคุณภาพของข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความ และสรุปผล พร้อมทั้งอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 396 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งออกแบบในลักษณะของคำถามแบบปลายปิด ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

รูปแบบการตอบแบบสอบถามใช้มาตราการประเมินค่า (Rating Scale) แบบ 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยอ้างอิงแนวทางการแปลค่าจากงานของ Chang (1993) และ Sowers (2004) ซึ่งอ้างอิงใน ในตะวัน กำหอม (2559) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 5 = เห็นด้วย, 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การพัฒนาเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของถ้อยคำ สำนวน และความชัดเจนในการสื่อความหมาย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) เพื่อวัดความสอดคล้องของคำถามกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2) ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มประชากรของการวิจัย จำนวน 30 คน

3) ประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและพัฒนาแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในกลุ่มประชากรเป้าหมาย

5. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 396 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมาย พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องและชัดเจน

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถควบคุมคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูล

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบแบบสอบถามที่กรอกไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ จะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์เช่นเดียวกัน คือ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยจะอิงเกณฑ์การตีความตามแนวทางของ Chang (1993) และ Sowers (2004) ที่อ้างอิงใน ในตะวัน กำหอม (2559) ดังนี้

1.00 – 1.49 = ระดับต่ำมาก

1.50 – 2.49 = ระดับต่ำ

2.50 – 3.49 = ระดับค่อนข้างต่ำ

3.50 – 4.49 = ระดับค่อนข้างสูง

4.50 – 5.49 = ระดับสูง

5.50 – 6.00 = ระดับสูงมาก

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง นิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามแนวทางที่อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม (2559) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

มากกว่า 0.90 = ความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 = ความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 – 0.70 = ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

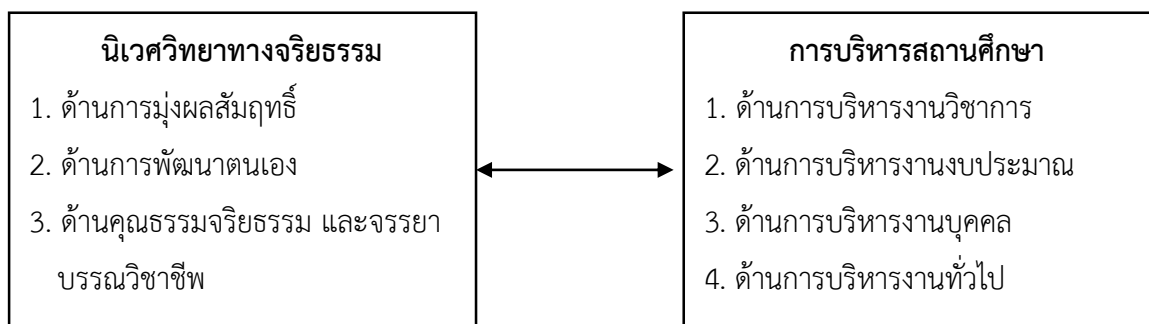
ต่ำกว่า 0.30 = ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ใช้ในการวิจัยทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับค่อนข้างต่ำ โดยเมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน

พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามด้วย ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. นิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับนิเวศวิทยาทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านจริยธรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเทียบกับผลการศึกษาในบริบทอื่นๆ ซึ่งหลายพื้นที่แม้จะประสบปัญหาในลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีการพัฒนาเชิงระบบที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันทนี จิราชนันต์ (2565), ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) และจตุรพล แสนศิลา (2564) ซึ่งล้วนชี้ว่าบุคลากรทางการศึกษามักให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้การมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นสิ่งจำเป็น แต่หากขาดการวางรากฐานทางจริยธรรมที่มั่นคง อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ขัดกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ เช่น การใช้วิธีการไม่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนับว่าเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นแกนสำคัญของความเป็นครูที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับ พิรพล บุรณะบุรี (2565) และวรรณพัทธ สือตรง (2565) ต่างยืนยันว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพ” มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในสายตาของนักเรียน ผู้ปกครอง และสังคม การแสดงออกเชิงจริยธรรม เช่น ความยุติธรรม ความเมตตา และการเป็นแบบอย่างที่ดี จึงควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญของนิเวศวิทยาทางจริยธรรมในพื้นที่นี้ ทั้งที่ในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะบริบทของการศึกษา 4.0 การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้งคุณธรรมและความสามารถทางวิชาชีพ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560), วันทนี จิราชนันต์ (2565) และในตะวัน กำหอม (2559) ต่างพบว่าการพัฒนาตนเองมักถูกละเลย ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการสอนในศตวรรษที่ 21 การไม่ให้ความสำคัญในประเด็นนี้ อาจนำไปสู่ความล้าหลังทั้งในด้านจริยธรรมและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ สมรักษ์ ท้าวเครือ (2565) และพิชามญช์ ลาวชัย (2562) ที่พบว่า บุคลากรในบางพื้นที่มีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมออนไลน์หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้สามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการบริหารที่ยังไม่เต็มศักยภาพ เมื่อนำมาแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ เป็นด้านที่มีระดับสูงที่สุด สอดคล้องกับผล

การศึกษาโดย ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) และ สมรักษ์ ท้าวเครือ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรการวัดผล และการวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นหัวใจ ของคุณภาพการศึกษาในยุคที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การบริหารงานบุคคล อยู่ในลำดับถัดมา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ พิชามญช์ ลาวชัย (2562) และ ภิชาพัชญ์ โหนา (2562) ที่เน้นว่าการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ การสร้างทีมงานที่มีขวัญกำลังใจ และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องการผู้นำที่สามารถบริหารคนได้อย่างยืดหยุ่นและมีทิศทาง 2) การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดด้านการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร และข้อจำกัดจากนโยบายที่มาจากส่วนกลาง ทั้งนี้งานของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ระบุว่า “ทรัพยากร การเรียนรู้” มักเป็นจุดอ่อนที่โรงเรียนจำนวนมากเผชิญ โดยเฉพาะในด้านความหลากหลายและการเข้าถึงอย่างเท่าเทียม การบริหารงานทั่วไปเป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงการขาดระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบธุรการ อาคารสถานที่ และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมักไม่ได้รับความสนใจมากนัก ในระดับเชิงนโยบาย ซึ่งงานวิจัยของ สมรักษ์ ท้าวเครือ (2565) และ ภิชาพัชญ์ โหนา (2562) ต่างชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการทรัพยากรใหม่และการบริหารความต่อเนื่องในสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ต้องการ การพัฒนาเชิงกลยุทธ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นิเวศวิทยาทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมด้านจริยธรรม ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร มีบทบาทอย่างมีนัยยะต่อคุณภาพของการ บริหารจัดการในสถานศึกษา แม้อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักเพียงหนึ่งเดียว แต่ก็ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กับนิเวศวิทยาทางจริยธรรม สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมรักษ์ ท้าวเครือ (2565) และ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ที่เน้นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการเรียน การสอนที่ดีและโปร่งใส ย่อมสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมคุณธรรมในทุกระดับ ด้านการบริหารงาน ทั่วไปมีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง ซึ่งอาจบ่งบอกถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมเป็นระบบ และเปิดกว้างต่อความร่วมมือ โดยมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจของทุกภาค ส่วนส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากันในระดับต่ำที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น งบประมาณที่ถูกกำหนดจาก ส่วนกลาง หรือภาวะเปราะบางด้านบุคลากรที่ลดทอนความสามารถในการบริหารงานอย่างอิสระ ซึ่งส่งผลให้ การแสดงออกด้านจริยธรรมในบริบทนี้ไม่ชัดเจนนัก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพัชร ชี้อตรง (2565), จตุรพล แสนศิลา (2564), ภิชาพัชญ์ โหนา (2562) และ พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ซึ่งต่าง สนับสนุนว่า สมรรถนะทางจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่น ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเองล้วนส่งผล ต่อคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปตาม บริบทของเทคโนโลยีและสังคมใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้ 1) ควรมีการสร้างระบบให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีทักษะและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 2) ควรมีการวางนโยบายการจัดการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนมีความสามารถและมีทักษะด้านการอ่าน คิด วิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง มีดังนี้ 1) ควรมีการมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นขวัญ และกำลังใจ 2) ควรมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ ภายนอกสถานศึกษา

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีดังนี้ 1) ต้องมีการใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความรัก ความปรารถนาดีต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองด้วยวาจาที่สุภาพ นุ่มนวล และอ่อนโยน เช่น ไม่พูดตะโกน ไม่พูดตะคอกเสียงดังไม่พูดคำหยาบ 2) ต้องมีการใช้กิริยามารยาทที่สุภาพ เรียบร้อย และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับกาลเทศะ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย และกระบวนการพัฒนาการบริหาร เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เพิ่มขึ้น

2.2 ทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ และ/หรือระดับอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงเนวศวิทยาทางจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทรศิริสร. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 8(2): 130-138. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/view/248623>
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, โกศล มีคุณ และอัจฉรา วัฒนางรงค์. (2567). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*. 13(2): 162-170. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/278911>
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พิมพ์ภัส ประสิทธิ์เตสัง, สมชาย เทพแสง และทัศน แสงศักดิ์. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 16(30): 1-13. สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/11860>
- พีรพล บุณยะบุรี และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2565). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติตนกับจรรยาบรรณวิชาชีพของครูบัญชีอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Modern Learning Development*. 7(11): 65-78. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/257836>
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กษาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มานะชัย อรรถมัทธมโชติ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และในตะวัน กำหอม. (2562). สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจียไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี, *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.

- วรรณพัชร ช่อตรง. (2565). รายงานการประเมินโครงการนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี.
- วันทนี จิราธนันต์. (2565). สมรรถนะเชิงบริหารต้องค้ำประกอบทางการศึกษาโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดมอนเตสซอร์รี่ของครูโรงเรียนนานาชาติ มอนเตสซอร์รี่ อะแคเดมี กรุงเทพฯ. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข*.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: โรงพิมพ์สมศักดิ์การพิมพ์.
- สมรักษ์ ท้าวเครือ. (2565). การเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข*.
-