

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง

Ethical Leadership and Emotional Regulation of Executives among
Educational Personnel under the Jurisdiction
of New Bang Bua Thong Municipality

ชานาภา คำหวาน¹ ถนัด ยันต์ทอง²

Chanapa Khamwan¹, Thanat Yanthong²

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข^{1,2}

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

Corresponding author, e-mail: c43272719@gmail.com¹

Received: September 29, 2025; Revised: October 29, 2025; Accepted: November 06, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม 2) ศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ผู้บริหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านยุดิธรรม รองลงมา คือ ด้านความเคารพ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตามลำดับ 2) การกำกับอารมณ์ผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการประเมินความคิด รองลงมา คือ ด้านการปรับความสนใจ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทองโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางจริยธรรม; การกำกับอารมณ์; การบริหาร

Abstract

This research aimed to 1) Examine the level of ethical leadership, 2) Examine the level of emotional regulation of administrators, and 3) Study the relationship between

ethical leadership and emotional regulation of administrators among educational personnel under the jurisdiction of Muang Mai Bang Bua Thong Municipality. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

Research findings revealed that 1) The overall level of ethical leadership was relatively high. When considered by aspect, the highest was fairness, followed by respect, and the lowest was caring and empathy. 2) The overall level of emotional regulation of administrators was relatively high. When considered by aspect, the highest was cognitive appraisal, followed by attentional deployment, and the lowest was relaxation response. 3) The relationship between ethical leadership and emotional regulation of administrators among educational personnel under Muang Mai Bang Bua Thong Municipality was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Ethical Leadership; Emotion Regulation; Administration

บทนำ

ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารองค์กร เนื่องจากผู้นำทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของพลังที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการบริหารงาน เพื่อให้สามารถควบคุม ดูแล และกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจหลักของผู้นำ คือ การผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จผ่านการตัดสินใจที่แม่นยำ พร้อมกับสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565) นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลและแรงจูงใจอย่างเหมาะสมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กร รวมถึงสามารถบริหารงานด้วยศิลปะที่ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงาน ความสามารถทางสติปัญญา (IQ) เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดคุณธรรม (MQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับและความศรัทธาจากบุคลากรในองค์กร ผู้นำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และมีความเสมอต้นเสมอปลายจะได้รับความไว้วางใจและยอมรับมากยิ่งขึ้น (ผ่องศรี พรหมวิชัย, 2560)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและเพิ่มความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับจริยธรรมที่มั่นคง ย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาและความมุ่งมั่นจากครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) บทบาทของผู้บริหารไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในองค์กรภายในเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวแทนขององค์กรในสายตาของชุมชนและผู้ปกครอง ผู้นำที่มีจริยธรรมจะได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งส่งผลต่อ

การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อมั่นจะลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อทั้งครูและนักเรียน อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ คือ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลาย ผู้บริหารที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีสมาธิในการทำงาน และสามารถวางแผนแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม (Goleman, 1998)

จากข้อมูลดังกล่าวมาจะพบว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์มีบทบาทต่อความสำเร็จของผู้บริหารมากกว่าความสามารถทางสติปัญญาถึงสองเท่า และยังมีอิทธิพลต่อทักษะการบริหารในมิติต่างๆ ทั้งด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และการคิดวิเคราะห์ การขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์อาจนำไปสู่ความเครียด ความกังวล และการตัดสินใจที่ผิดพลาด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561–2565 ระบุว่าปัจจัยทางสังคม เช่น ปัญหาครอบครัว ยาเสพติด และปัญหาเศรษฐกิจล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรและผู้บริหารบางส่วน ดังนั้น การมีภาวะผู้นำที่ดีควบคู่กับทักษะในการควบคุมอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กรกนก วงศ์กัลยา, 2566) ทั้งนี้ แนวคิดของกรอส (Corey, 2008) เกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ ได้เสนอเทคนิค 3 ด้านที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถพิจารณาความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ เทคนิคด้านการรู้คิด เทคนิคด้านอารมณ์ และเทคนิคด้านพฤติกรรม ซึ่งมีหลักการสำคัญว่าความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมมีความเชื่อมโยงกันและส่งผลต่อกัน การรบกวนทางอารมณ์มักเกิดจากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่ไม่สมเหตุสมผล และส่งผลกระทบต่อปัญหาทางบุคลิกภาพในระยะยาว

จากการศึกษาแนวคิดและข้อมูลที่เกี่ยวข้องข้างต้น ทำให้เห็นว่าการเข้าใจและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควบคู่กับทักษะการกำกับอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเสริมสร้างความศรัทธาและความร่วมมือในหมู่บุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังช่วยลดความเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิต และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมและสามารถกำกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม จะมีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชนโดยรอบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา “ภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยเฉพาะในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุดในทุกด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง
2. เพื่อศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง 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 เป็นการนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ ตีความ และสรุปผล พร้อมทั้งอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอนี้ตามผลการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง จำนวน 4,821 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถามจำนวน 385 ฉบับ เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง ซึ่งออกแบบเป็น แบบสอบถามปลายปิด ครอบคลุมภาวะผู้นำทางจริยธรรม 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดเช่นกัน โดยพิจารณาจาก 4 ตัวแปร ได้แก่ การเลือกและปรับสถานการณ์ การปรับความสนใจ การประเมินความคิด การตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย

ผู้ตอบจะให้คะแนนตามระดับความเห็นด้วยโดยใช้มาตราประมาณค่า 6 ระดับ (6-point Likert Scale) โดยอ้างอิงแนวคิดจาก Likert (Chang, 1993; Sowers, 2004, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 5 = เห็นด้วย, 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามเบื้องต้น และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อความคำถามกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2) การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-Out) แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินเบื้องต้น นำไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้

3) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หลังการทดลองใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยค่าที่ได้ คือ .901

4) การใช้เครื่องมือที่สมบูรณ์ เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

วิธีการรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยตรง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถามให้ถูกต้อง

2) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลครบถ้วน หากพบข้อบกพร่อง เช่น การตอบไม่ครบหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ จะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่

4) เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนจึงนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ตอนที่ 1) และการวิเคราะห์ข้อมูลการกำกับอารมณ์ของผู้บริหาร (ตอนที่ 2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ดำเนินการด้วยวิธีเดียวกัน คือ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายของค่าที่ได้ด้วยเกณฑ์เดียวกันกับตอนที่ 1 (ในตะวัน กำหอม, 2559)

โดยใช้เกณฑ์การแปลผลตาม Chang (1993 and Sowers, 2004, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	ระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	ระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	ระดับค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.49	ระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 5.50 – 6.00	ระดับสูงมาก

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's

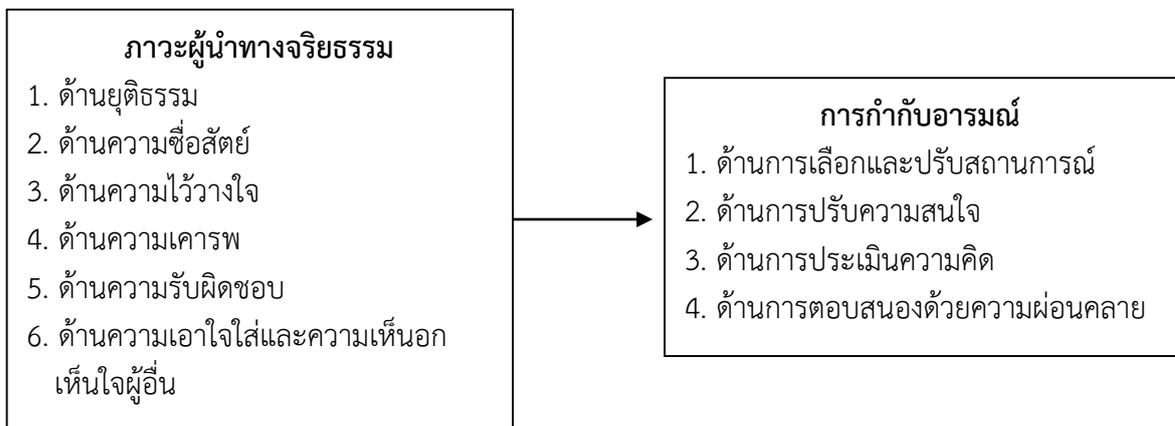
Product Moment Correlation Coefficient) โดยอ้างอิงแนวทางการแปลผลจาก ในตะวัน กำหอม (2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ > 0.90	ความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	ความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 – 0.70	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
< 0.30	ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
= 0	ไม่มีความสัมพันธ์

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s r)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ได้รับค่าระดับเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ส่วน ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ได้รับค่าระดับเฉลี่ยต่ำสุด
2. ระดับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหาร ตามการประเมินจากบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจำแนกรายด้านได้ดังนี้ ด้านการ

ประเมินความคิด อยู่ในอันดับแรก ตามด้วยด้านการปรับความสนใจ และด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลายได้รับอันดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ดังกล่าวมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ตัวแปรด้านการเลือก และปรับสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางจริยธรรมในระดับสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการปรับความสนใจ ตามด้วยด้านการประเมินความคิด ส่วนด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย อยู่ในอันดับสุดท้ายของความสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยชี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง มีภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกตามด้าน พบว่า ด้านที่ได้อันดับสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านความเคารพ และด้านที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แม้จะยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงก็ตาม ผลนี้สอดคล้องกับงานของ เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) และเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่พบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงทั้งภาพรวมและแยกตามด้าน เช่น งานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน ปรากฏในบทความวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัด สพป. ทรายด) พบว่า 1) ด้านความยุติธรรมที่มีระดับเฉลี่ยสูงสุด บ่งบอกว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง และการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยมาตรฐานที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาในเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณาแยกตามด้านด้านที่ได้ อันดับ 1 คือ ด้านการประเมินความคิด รองลงมา คือ ด้านการปรับความสนใจ และด้านที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย ผลเช่นนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินและจัดการความคิดของตนเองได้ดี แต่ยังมีข้อจำกัดในการควบคุมหรือแสดงออกทางอารมณ์ในลักษณะที่ผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นิพิธิตา ชำนาญกุล (2561) ที่เน้นการพัฒนาด้านเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมในการฝึกกำกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลงานของ สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ (2561) และธัญพร หิรัญธนยรัศมี (2561) ก็ระบุว่า ความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะในด้านการควบคุมตนเองและตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรโดยรวม

3. เมื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน การเลือกและปรับสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปรับความสนใจ, ด้านการประเมินความคิด และด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย ตามลำดับ ผลลัพธ์นี้สนับสนุนแนวคิดจากงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560) และพุทธพงศ์ หล้าคำ (2560) รวมถึงปิยะวรรณ คิดโสภา (2561) ซึ่งต่างชี้ให้เห็นว่าลักษณะเชิงคุณธรรม หรือจริยธรรมในการนำ มีความสัมพันธ์บวกกับประสิทธิผลในการจัดการขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจและทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

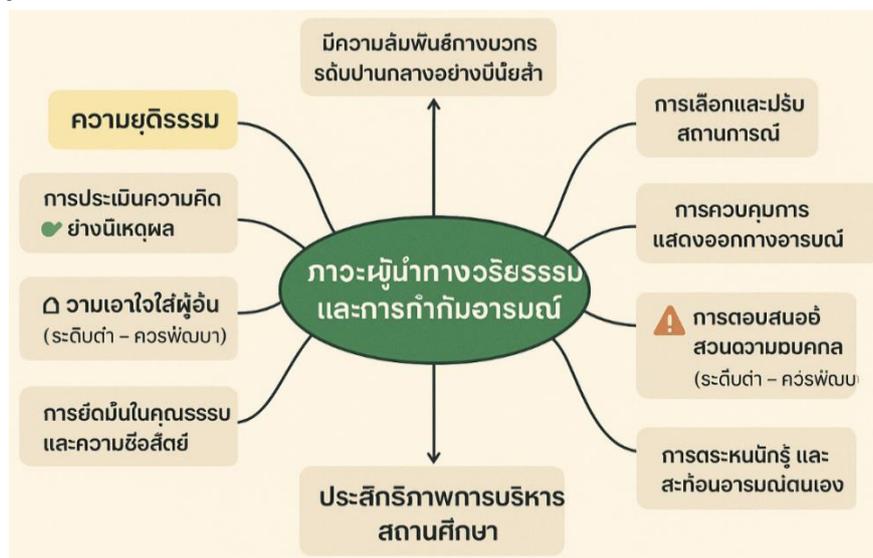
1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย มีดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาเรื่องความซื่อสัตย์ในองค์กร 2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร 3) พัฒนาด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารและบุคลากร และ 4) ส่งเสริมจริยธรรมในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบท เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ หรือแรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อทั้งภาวะผู้นำทางจริยธรรมและการกำกับอารมณ์ของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านมากขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น เทศบาลในจังหวัดอื่น หรือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างทางบริบท วัฒนธรรมองค์กร หรือแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำและการควบคุมอารมณ์

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 แสดงภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- ธัญพร ทิรัญธนยศมี. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- นิพิธิตา ชำนาญกุล. (2561). การเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยการให้
คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม. *ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- ปิยะวรรณ คัดโสดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 14(2),
147-178.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะ
ผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2): 365-378. สืบค้นจาก [https://so02.tci-
thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251591](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251591)
- พุทธพงศ์ หลักคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. *ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2): 1-15. สืบค้นจาก <https://journal.lib.buu.ac.th/index.php/edu/article/view/4707>
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling*. California: Thompson Brook/Cole Inc.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
-