

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS
PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER
SURATTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

วัชรินทร์ นพแทน¹ และ บุญส่ง ทองเอียง²

Whatcharin Nobthaen¹ and Boonsong Thongiang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกราช

¹⁻²Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand.

Corresponding Author's Email: Watcharin.nob@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 4) ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 302 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

* Received 20 April 2025; Revised 6 May 2025; Accepted 23 May 2025

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความเคารพ, ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความเอาใจ สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research article aims to 1) To study the level of ethical leadership of school administrators as perceived by teachers and educational personnel. 2) To study the level of personnel management in schools. 3) To examine the relationship between the ethical leadership of school administrators and personnel management in schools. And 4) To investigate the ethical leadership variables of school administrators that can predict personnel management in schools. This is a quantitative research study. The sample group consisted of 302 government teachers and educational personnel under the jurisdiction of the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.99. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, standard multiple regression analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research found that:

1. The level of ethical leadership of school administrators under the Suratthani Primary Education Service Area Office 3 is overall at the highest level.

2. The level of human resource management in schools under the Suratthani Primary Education Service Area Office 3 is overall at the highest level.

3. The relationship between the ethical leadership of school administrators and human resource management in schools is positively correlated ($r = .796$) with statistical significance at the .01 level.

4. The ethical leadership variables of school administrators were found to be significant predictors of personnel management in schools. Specifically, the

dimensions of responsibility, respect, citizenship, and caring were able to jointly predict personnel management with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Personnel Management.

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษา ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายต้องดำเนินการดูแลและพัฒนา ทางด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่พึงมี ทั้งนี้ การทำงานภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทักษะการสื่อสาร และจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เอกชัย ลวดคำ และ วีรภัทร ภัทรกุล, 2566) ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ หรือใช้ ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจาก มีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ บุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้นำคือผู้ที่ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็น บุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการ บริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (พงศสวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ที่จะช่วย สนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด เกิดการเรียนรู้เพื่อเป็นทรัพยากร ที่มีค่าของประเทศชาติในอนาคต (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์, 2566) การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ

ภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และสถานศึกษาต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะ หากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น (พิชญา จินศิริคง, 2565) ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
4. เพื่อศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ทั้งหมด 151 โรงเรียน จำนวน 1,442 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 302 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป

3.5 นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องผลปรากฏว่าด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 35 ข้อ และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 35 ข้อโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ขึ้นไป และได้ค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3.8 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยพิจารณาเกณฑ์ที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่น ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.99 ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่ในการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้วยระบบออนไลน์ (Google form) โดยทำเป็น QR Code แนบ ผ่านระบบ My Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิจัยเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วไปบันทึกข้อมูล ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยด้วยการกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ในการประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ

4.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยด้วยการกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ในการประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ

4.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดไว้ 5 ระดับ

4.5 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) และแบบขั้นตอน

(Stepwise Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 302		
	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	4.71	0.62	มากที่สุด
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.84	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.84	0.41	มากที่สุด
4. ด้านความเคารพ	4.82	0.46	มากที่สุด
5. ด้านความไว้วางใจ	4.79	0.53	มากที่สุด
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.88	0.35	มากที่สุด
7. ด้านความเอาใจใส่	4.83	0.43	มากที่สุด
รวม	4.82	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.82$, *S. D.* = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.88$, *S. D.* = 0.35) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{x} = 4.84$, *S. D.* = 0.37) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.84$, *S. D.* = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.71$, *S. D.* = 0.62)

2. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$n = 302$		
	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.78	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.85	0.34	มากที่สุด
3. ด้านการวางแผน และอัตรากำลัง	4.84	0.39	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.82	0.46	มากที่สุด
5. ด้านการออกจากราชการ	4.89	0.36	มากที่สุด
6. ด้านวินัย และการรักษาวินัย	4.85	0.42	มากที่สุด
7. ด้านการดำรงรักษา	4.84	0.39	มากที่สุด
รวม	4.84	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.84$, $S. D. = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.89$, $S. D. = 0.36$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.85$, $S. D. = 0.34$) และด้านวินัย และการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.85$, $S. D. = 0.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.82$, $S. D. = 0.46$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา							ผลรวม $Y_{รวม}$
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	
X_1	.732**	.764**	.744**	.845**	.678**	.770**	.764**	.757**
X_2	.766**	.799**	.742**	.788**	.722**	.683**	.765**	.752**
X_3	.806**	.839**	.813**	.860**	.786**	.816**	.843**	.823**
X_4	.767**	.814**	.772**	1.000**	.750**	.784**	.822**	.816**
X_5	.761**	.801**	.783**	.919**	.738**	.824**	.832**	.808**
X_6	.767**	.802**	.793**	.848**	.801**	.792**	.846**	.846**
X_7	.763**	.784**	.797**	.882**	.742**	.842**	.853**	.809**
ผลรวม $X_{รวม}$	.766**	.800**	.778**	.877**	.745**	.787**	.818**	.796**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .796 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนาย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.662	.095		6.933	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.279	.039	.320	7.131	.000
ด้านความเคารพ (X_4)	.240	.035	.308	6.909	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6)	.204	.046	.200	4.468	.000
ด้านความเอาใจใส่ (X_7)	.141	.040	.167	3.486	.001
$R = .945^d$, $R^2 = .894$, Adjusted $R^2 = .893$, $S.E._{EST} = .118$, $F = 625.815$, $Sig. = .000$					

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (X_3), ด้านความเคารพ (X_4), ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6) และด้านความเอาใจใส่ (X_7) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 89.4 ($R^2 = .894$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .118

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง และส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม หรือในสถานศึกษารวมทั้งการสนับสนุน และพัฒนาให้นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญของการเป็นพลเมืองดีในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพสิทธิ และหน้าที่ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความเคารพ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองที่ดี การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในสังคม การเคารพกฎหมาย การช่วยเหลือสังคม และการสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการชุมชน เช่น การทำงานจิตอาสา การสร้างกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการส่งเสริมจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคม การเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงแต่การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนา และปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (พิชญา จินศรีคง, 2565) ได้อธิบายว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ปกป้อง และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติเสียงส่วนมาก มีความเป็นกลางทางการเมืองการปกครอง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม และปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนและอัตรากำลัง ด้านการดำรงรักษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง



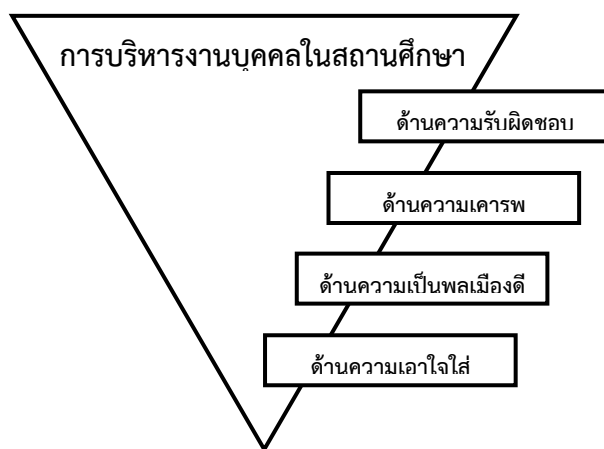
ซึ่งการออกจากราชการมีสาเหตุอยู่หลายประการ เช่น การลาออก การเกษียณอายุ การถูกลงโทษทางวินัย การตาย หรือการทุพพลภาพเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรต้องพ้นจากงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันใช้ความรู้ความสามารถในการพิจารณาให้พ้นจากราชการด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุชาดา วงษ์สกุล, 2564) ได้ให้ความหมายของ การออกจากราชการ หมายถึง การที่สถานศึกษาตัดสินใจ และพิจารณาบุคคลให้ออกจากราชการโดยจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้การสอบวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม โดยมีการพูดถึงข้อกฎหมายและข้อบังคับต่างๆพร้อมทั้งให้การให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรที่ออกจากราชการ มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออกโดยยึดตามระเบียบของทางราชการ และมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอโอนย้าย หรือออกจากราชการ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($R = .796$) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงระดับสูงมาก โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเคารพ กับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ กับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ กับ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารบุคคลในสถานศึกษาไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการ และพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะของบุคลากร แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชญา จินศรีคง, 2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่าตัวแปร 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คุณธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความเอาใจใส่ ล้วนมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชญา จินศรีคง, 2565) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีความสำคัญต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษา เนื่องจากหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความเอาใจใส่นั้น ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความเอาใจใส่ นั้น ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ในการตัดสินใจ หรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม ให้มีความสำคัญกับการทำงาน และความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเคารพต่อบุคลากรทุกคนโดยไม่แบ่งแยกสถานะหรือตำแหน่ง การปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความรู้สึกว่าคุณบริหารเคารพในความคิดเห็นของพวกเขา การฟัง และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำในกิจกรรมที่มีผลต่อสังคม เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา หรือการสนับสนุนการทำงานร่วมกับชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร และนักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเป็นพลเมืองที่ดี และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ในการให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ หรือด้านการพัฒนาทักษะต่างๆ แก่บุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม การแนะนำวิธีการทำงาน หรือการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีความเอาใจใส่ต่อทั้งบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อสื่อสาร และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 1) ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา 3) ควรศึกษาวิจัยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาระดับผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 376.
- พิชญา จินศรีคง. (2565). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 14 – 15 (6 เมษายน 2560).
- สุชาดา วงษ์สกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.surat3.go.th/wp-content/uploads/2024/06/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ-พ.ศ.2567.pdf>.
- เอกชัย ลวดคำ และ วีรภัทร ภัทรกุล. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *Journal of Philosophical Vision*, 28(1), 13.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.