

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Ethical Leadership Affecting Efficiency of Personnel Management of Schools
under Loei Primary Education Service Area Office 1

สุระศักดิ์ ศิริมาตร

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Surasak Sirimart

Pim-on Sodium

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

Email: surasak.sir@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 5 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: April 5, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีจริยธรรมเพราะถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจเพื่อไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคมในภายหลัง เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางและสร้างคุณประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 68.30

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of administrators' ethical leadership of schools under Loei primary education service area office 1; 2) the efficiency level of personnel management of schools under Loei primary education service area office 1; 3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1 and 4) the ethical leadership affecting personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1. The samples comprised of 297 administrators, teachers and educational personnel of schools under Loei primary education service area office 1. The instrument of this study was a five rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows : 1) the level of administrators' ethical leadership of schools under Loei primary education service area office 1, as a whole and each aspect, was at a high level. 2) the efficiency level of personnel management of schools under Loei primary education service area office 1, as a whole and each aspect, was at a high level. 3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1, was highly positive with the statistical significance of 0.01 4) the administrators' ethical leadership, an ethical decision making and a good example, affecting personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1 could be used to predict the personnel management efficiency at 68.83 %.

Keywords: Ethical Leadership, Efficiency, Personnel Management

บทนำ

จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม การบริหารจัดการเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดจะส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว การจูงใจฝ่าฝืนตัวบทกฎหมายในหมู่ข้าราชการและผู้บริหารระดับสูงนี้เป็นวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรงกว่าการฉ้อราษฎร์บังหลวงเสียอีก วิกฤตการณ์เหล่านี้กลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสังคมไทย สิ่งดังกล่าวได้เกิดขึ้นก็เพราะว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีค่านิยมที่จะยอมรับทุกอย่างไม่ว่าชั่วหรือดี เป็นสังคมที่ตามใจทุกคน ใครอยากจะทำอะไรก็ทำตามใจ วิกฤตการณ์ดังกล่าวได้ก่อความเดือดร้อนยุ่งยากไปทุกย่อมห้วาในบ้านเมืองเรา ทำให้สังคมไทยมีปัญหาเรื้อรังและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามที่ปรารถนา (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) สภาพสังคมที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนขาดศีลธรรมขาดคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อย ดังพบเห็นจากข่าวหน้าหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่น ๆ อยู่บ่อย เช่น การประทุษร้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุจริตการซื้อวัสดุรายหัวนักเรียน ทุจริตการดำเนินการโครงการอาหารกลางวันไม่ทำอาหารกลางวันให้นักเรียนโดยนำเงินไปซื้อของอย่าง เป็นต้น ในขณะที่คุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลงไปจากจิตใจ ทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนานัปการ เป็นต้นว่าความรู้สึกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอันใหญ่หลวงต่อความเจริญรุ่งเรืองความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของคนไทย (เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากร ภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 57) กล่าวคือภาวะผู้นำของผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญเป็นกลไกหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นผู้ที่ต้องมีทั้งความรู้ ประสพการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557: 108) หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมินผล การปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทางจิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 108) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม จะเห็นได้ว่าจริยธรรม จะมีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง ดังนั้นการตัดสินใจเชิง จริยธรรมในหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำได้หันมาดำเนินกิจกรรม ในทางที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง เพราะการมีจริยธรรม

ถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจ เพื่อไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคมในภายหลัง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557: 344)

จากสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีคุณภาพเน้นคุณธรรมนำความรู้พัฒนาสู่มาตรฐาน และเศรษฐกิจพอเพียงโดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยยึดหลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วมตามแผนบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นกระบวนการร่วมรับรู้ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลงาน และให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่ง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กำลังประสบปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนเห็นได้จากผลการสอบจากคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้มาเป็นแนวทางและกำหนดนโยบายต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์

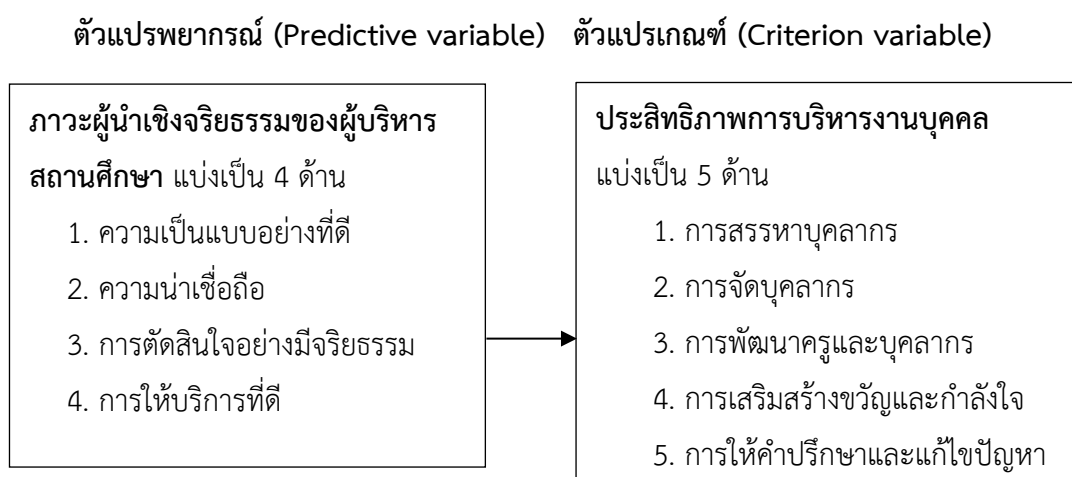
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานในการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลศึกษาจากแนวคิดของคณะกรรมการคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2549, หน้า 298) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,278 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 124 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,154 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน ครูผู้สอน จำนวน 259 คน ได้มาโดยการกำหนดตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากการสุ่มหน่วยตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก (Lottery method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's product moment correlation coefficient)

5) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการพยากรณ์ ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.65	มาก	2
2. ความน่าเชื่อถือ	4.19	0.71	มาก	3
3. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม	4.17	0.69	มาก	4
4. การให้บริการที่ดี	4.34	0.67	มาก	1
รวม	4.25	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้บริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตัดสินใจ อย่างมีจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.69)

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การสรรหาบุคลากร	4.08	0.77	มาก	2
2. การจัดบุคลากร	4.07	0.74	มาก	3
3. การพัฒนาครูและบุคลากร	4.17	0.70	มาก	1
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.03	0.76	มาก	4
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา	3.99	0.82	มาก	5
รวม	4.07	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ด้าน 1 การสรรหาบุคลากร ($\bar{X}= 4.08$, S.D.=0.77) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน 5 การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}= 3.99$, S.D.=0.82)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.00				.604**
X_2	.712**	1.00			.563**
X_3	.682**	.705**	1.00		.655**
X_4	.679**	.663**	.665**	1.00	.570**
X	784**	888**	880**	867**	.648**

**p ≤ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig
การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3)	.593	.056	.590	10.675	.000**
ความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1)	.285	.059	.266	4.818	.000**
ค่าคงที่ (a) Constant	.365	.140		2.606	.010
$R = .827$, $R^2 = .683$, $S.E.b = .395$, $F = 23.21$					

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3) ความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .683 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3) และความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 68.30 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y' = a + bx_1 + bx_2$$

$$y' = .365 + .593X_3 + .285X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .590X_3 + .266X_1$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักความสะอาด มีร่างกายที่สดชื่นแจ่มใส เป็นที่สบายตาแก่ผู้พบเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความสามัคคี รวมพลัง

1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมารยาทดี เป็นบุคคลที่ สังคมโดยทั่วไปยอมรับ และผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย สนทนา สั่งการหรือมอบหมายงานด้วยภาษาเข้าใจง่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด เสียใจ ผิดหวังหรือกดดันผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม

1.3 ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัจจัยทางทรัพยากรที่มีอยู่ และผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ ดีที่สุดโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ โดยยึดหลัก ความยุติธรรม โปร่งใส จริงใจ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ

1.4 ด้านการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยดีต่อผู้มารับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหา ของผู้มารับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืนและมั่นคงตามเป้าหมายขององค์กรด้วยเหตุผลและ หลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการจนเกิดประสิทธิภาพเป็นที่ ยอมรับแก่สังคม และสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จนเป็นที่ ประจักษ์ สอดคล้องกับ Bert Nanus, (1992, p. 21) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในปัจจุบันได้รับการ พิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตเยาวชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคมเป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญอย่างมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (2554, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็น ปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนจะยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้

นั้น ผู้บริหารต้องแสดงออกให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ในชุมชนและสังคม จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา สกลกิตติ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงานของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ สุทธิประภา (2552) ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารมีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อวิชาชีพการบริหาร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมและประเทศชาติตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ เพ็ชรตา (2553: 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุดร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาครูและบุคลากร การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่จะรับสมัครไว้ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกผู้สมัครตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร เช่น การทดสอบการสอน การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน เป็นต้น และโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการบุคลากรของแต่ละฝ่ายหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบก่อนการรับสมัคร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประกาศรับสมัครงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานหรืออย่างใดอย่างหนึ่งผ่านสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2.2 ด้านการจัดบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาทำหน้าที่ และโรงเรียนมีการติดตามประเมินความสนใจ

ใฝ่รู้ของบุคลากรภายหลังการรับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โรงเรียนมีการสรรหาบุคลากรได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมภายใน เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมประชุมทางวิชาการ สัมมนา เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองภายนอกองค์กร เช่น การส่งไปฝึกอบรม การศึกษาต่อ จัดให้ไปศึกษาดูงาน การส่งไปประชุมทางวิชาการ และการสัมมนา เป็นต้น และโรงเรียนได้ทำการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกล่าวชมเชยให้กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการให้กำลังใจกันเมื่อบุคลากรประสบปัญหาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

2.5 ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเทคโนโลยีสารสนเทศและหรือแหล่งสืบค้นข้อมูล เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบข้อมูลออนไลน์ห้องสมุด เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพแก่บุคลากร เช่น จัดให้มีห้องปฐมพยาบาล และโรงเรียนมีระบบจัดให้มีผู้ที่คอยให้การชี้แนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้แก้ไขปัญหา เช่น หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการที่สอดคล้องกับบุคลากร

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2555: 96) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมย์ไธสง (2557:102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2549: 219) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณียศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนว

ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวม และรายชื่อนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ญัฐฐา ตันสังวรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนคือผู้ปฏิบัติที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 13) กล่าวว่า บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2554) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้น อยู่ที่คน หรือบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภายู ชีระวนิชตระกูล (2556: 16) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาจะดีได้ต้องมีผู้บริหารเก่ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาดีตามไปด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของกูรูด้านการศึกษาของอังกฤษที่ว่า คุณภาพการศึกษาไม่มีทางแซงหน้าคุณภาพของครูได้ ซึ่งพอสรุปอุปมาอุปไมยได้ว่า หากต้องการผลลัพธ์ที่ดี การกระทำที่ดีของตัวบุคคลต้องดีก่อน ดังที่ สภายู ชีระวนิชตระกูล (2556: 9-10) ได้ กล่าวว่า คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และบุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ดังที่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาสูงสุด จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคลากร ทุกงานล้วนต้องใช้คน เพราะคนหรือบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานทุกๆ กิจกรรมให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งทุกกิจกรรมการบริหารล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลมากที่สุด ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรที่ยึดหลักความยุติธรรมปราศจากอคติ นำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วยวิเคราะห์ตัวเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารให้มีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านของการมีน้ำเสียงที่นุ่มนวล พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและนำพาให้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 บรรลุผลสำเร็จในการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ เรืองมนตรี.(2549) องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา เขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม .ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2556).การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ:วีพินท์.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐฐา ตันสังวรณ. (2554). **การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เดชา สกลกิตติ. (2551). **ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ไทยรัฐออนไลน์ (2565, 18 สิงหาคม). **วิกฤตการณ์ (น่าห่วง) ของสังคมไทย**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565 จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2474740>.
- พิชิต สุตโต. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ไพบูลย์ สุทธิประภา. (2552). **ความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2556). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : กราฟิกันส์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2556). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์:แนวคิดและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น. คลังนาวินวิทยา.
- สายัณห์ เมยไธสง. (2557). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2554). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (2550). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)**. วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(2),23 .
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**. ปรินญาณินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุพัฒน์ เพ็ชรตา. (2553). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Burt Nanus. (1992). **Visionary Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.