

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
Ethical Behaviors of School Administrators Affecting Personnel
Management Under Kanchanaburi Primary
Educational Service Area Office 3

สุกัญญา ชมเชย¹ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²

Sukanya Chomchoey¹ and Pongsak Ruamchomrat²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹ kanya.sukanya.ch@gmail.com

Retrieved: July 26, 2024; Revised: August 28, 2024; Accepted: September 3, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม มีจิตอาสา มีจิตสาธารณะ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก ที่ดี มีความรับผิดชอบหน้าที่

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริม สนับสนุน การมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการส่งเสริม พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมพบว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม (X_6) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_7) และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถทำนาย



การบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 58.00 และได้สมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.46 + 0.16X_5 + 0.13X_6 + 0.16X_7 + 0.23X_8$
or $\hat{Z}_Y = 0.22X_5 + 0.19X_6 + 0.21X_7 + 0.31X_8$

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม; การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research has the objective to study the ethical behavior of educational institution administrators. Personnel management of educational institution administrators and ethical behavior of educational institution administrators that affects personnel management Under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office, Area 3. The sample used in this research included 293 teachers using a random sampling method. Research tools It's a questionnaire. It is a 5-level rating scale with content validity between 0.67 - 1.00 and confidence equal to 0.97. The statistics used to analyze the data is multiple regression analysis. The statistical significance level was set at the 0.05 level.

The findings were as follows

1) The ethical behaviors of school administrators were at the highest level overall. When considering each item, it was found that they are the highest level of every item. Arranged in order of average from the highest to the lowest levels are the aspects of maintaining oneself as a good role model, the aspect of daring to think, daring to decide, daring to express, and daring to respect human dignity. Performing duties fairly. Having volunteer spirit, having public spirit, and adhering to the main institutions of the country. Aspects of work achievement and honesty, good conscience, and responsibility towards one's duties.

2) Personnel management of educational institution administrators, overall, was at the highest level. When considering the item aspect, it was found that they are the highest level in every item. Arranged in order of average from the highest to the lowest level is the aspect of promoting discipline, morality, and ethics, the aspect of promoting and praising and honor promotion, supporting or advancing academic status Personnel planning and positioning, and professional development and ethics.

3) Ethical behaviors of school administrators affecting personnel management, overall it was, focused on work achievement (X_5), performing duties fairly (X_6), being a good role model (X_7), and finding that respect for human dignity (X_8) having a significant prediction coefficient of 0.58 with statistical significance It can predict personnel management at 58.00 percent and can be used to create a regression equation, which is $\hat{Y} = 1.46 + 0.16X_5 + 0.13X_6 + 0.16X_7 + 0.23X_8$ or $\hat{Z}_Y = 0.22X_5 + 0.19X_6 + 0.21X_7 + 0.31X_8$

Keywords: Ethical Behavior; Personnel Management; Administrators



บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรนั้นก็คือนักเรียน คนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนงานสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงามหรือความประพฤติที่ดีงาม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรจะมี ให้มีความสำคัญและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษา (ดวงกมล โถทอง, 2563) ดังนั้นการบริหารงานบุคคล จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเจอ แก้ไขปัญหาในหลายกรณี เช่น คุณครูบางท่านอาจลาป่วย ลากิจ ลากรณีต่าง ๆ ทั้งยังมีเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกหลายเหตุการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณา และตัดสินใจ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมไม่เลือกปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2566) มีเป้าหมายสำคัญ คือ ส่งเสริมให้นักเรียน คุณครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ให้ตระรู้ เข้าใจ และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล สร้างความรู้สึกรักผดชอบชาติ ภูมิใจในการทำมาดี สร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

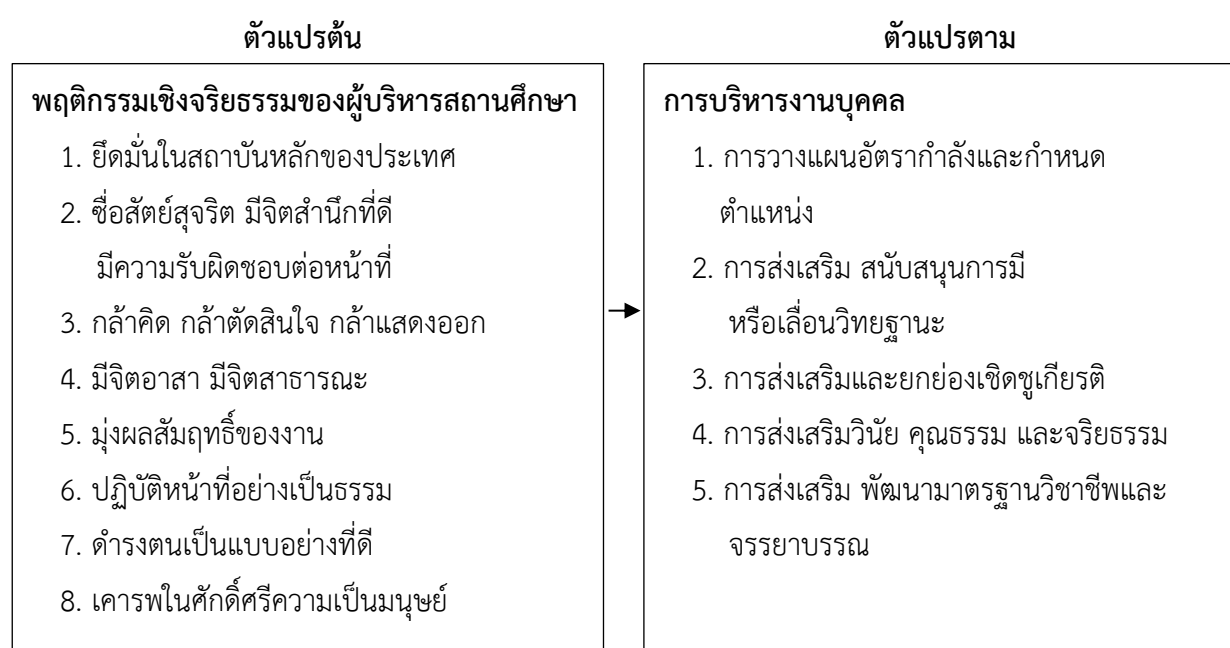
ภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป รวมทั้งการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมากต้องสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนในสังคม การบริหารงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2555) ดังที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา และมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการเกิดความดีสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ดังนั้น การศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ย่อมได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา จนบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม เป้าหมายที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเจอ และแก้ไขปัญหาในหลายกรณี เช่น คุณครูบางท่านอาจลาป่วย ลากิจ ลากรณีต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาและตัดสินใจ ได้แก่ การพิจารณาอนุญาตการลา การหาครูทำการสอนแทนหรือทำภารกิจอื่น ๆ แทนคุณครูที่ลา ทั้งยังมีเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกหลายเหตุการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น คุณครูหยุดราชการ

โดยไม่ทราบสาเหตุ คุณครูขัดแย้งกันภายในโรงเรียน คุณครูมาโรงเรียนสาย คุณครูทะเลาะวิวาทกันในห้องเรียน คุณครูลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ คุณครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา รวมถึงคุณครูขาดความตั้งใจหรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่กล่าวมาข้างต้นล้วนมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร ในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพิจารณาและตัดสินใจ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงามของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สถานศึกษาและสังคม ยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้ที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักแยกแยะ รู้ผิดชอบชั่วดี รู้คุณและโทษ รู้ว่าสิ่งที่ควรทำ มีสติปัญญา มองมุมกว้าง ไม่เอินเอียง มีทัศนคติทางบวก รับฟัง ความคิดเห็น หรือปัญหา ของครูและบุคลากรอย่างจริงใจ มีความสำคัญและจำเป็น ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยิ่ง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,224 คน จากสถานศึกษาจำนวน 79 แห่ง โดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 293 คน โดยการใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ โดย



ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา จำนวน 293 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981) การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีลดขั้นตอน (stepwise)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	4.55	0.27	มากที่สุด
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.51	0.29	มากที่สุด
3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก	4.59	0.31	มากที่สุด
4. มีจิตอาสา มีจิตสาธารณะ	4.56	0.33	มากที่สุด
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.55	0.33	มากที่สุด
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม	4.59	0.33	มากที่สุด
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.62	0.32	มากที่สุด
8. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	4.59	0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.62$) รองลงมาคือ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.31) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.32) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.33) มีจิตอาสา มีจิตสาธารณะ ($\bar{X}=4.56$) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.29) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.33) และซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X}=4.51$)

ตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.57	0.33	มากที่สุด
2. การส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.57	0.31	มากที่สุด
3. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.61	0.31	มากที่สุด
4. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	4.62	0.28	มากที่สุด
5. การส่งเสริม พัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ	4.56	0.28	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.24	มากที่สุด



จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X}=4.62$) รองลงมาคือ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X}=4.61$) การส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.31) การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.33) และการส่งเสริม พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ($\bar{X}=4.56$)

ตารางที่ 3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (contant)	1.46	-	9.27**	0.000
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (X_8)	0.23	0.31	6.12**	0.000
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_5)	0.16	0.22	4.30**	0.000
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_7)	0.16	0.21	4.09**	0.000
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม (X_6)	0.13	0.19	3.42**	0.001
R= 0.76 R ² = 0.580 F= 99.56** Sig.= 0.000				

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.46 + 0.23X_8 + 0.16X_5 + 0.16X_7 + 0.13X_6$$

และสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.31X_8 + 0.22X_5 + 0.21X_7 + 0.19X_6$$

พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม คือ เคารพ ในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.23 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.16 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.16 และปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.13 ค่าสัมประสิทธิ์ใน การทำนาย (R^2)= 0.580 นั่นคือ สามารถทำนายการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 58.00

แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ (X_8) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_5) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_7) และปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม (X_6) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงาม ที่สถานศึกษาและสังคม ยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ รู้จักผล รู้จักแยกแยะ รู้ผิดชอบชั่วดี รู้คุณและโทษ รู้ว่าสิ่งที่ควรทำ มีสติปัญญา มองมุมกว้าง ทัศนคติทางบวก ดังที่ รณชัย ทองงามขำ (2565) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้



ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ถึงความเป็นผู้นำ มีสติปัญญา มองมุมกว้าง มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล โถทอง (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของณัฐธาดาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมในระดับมาก

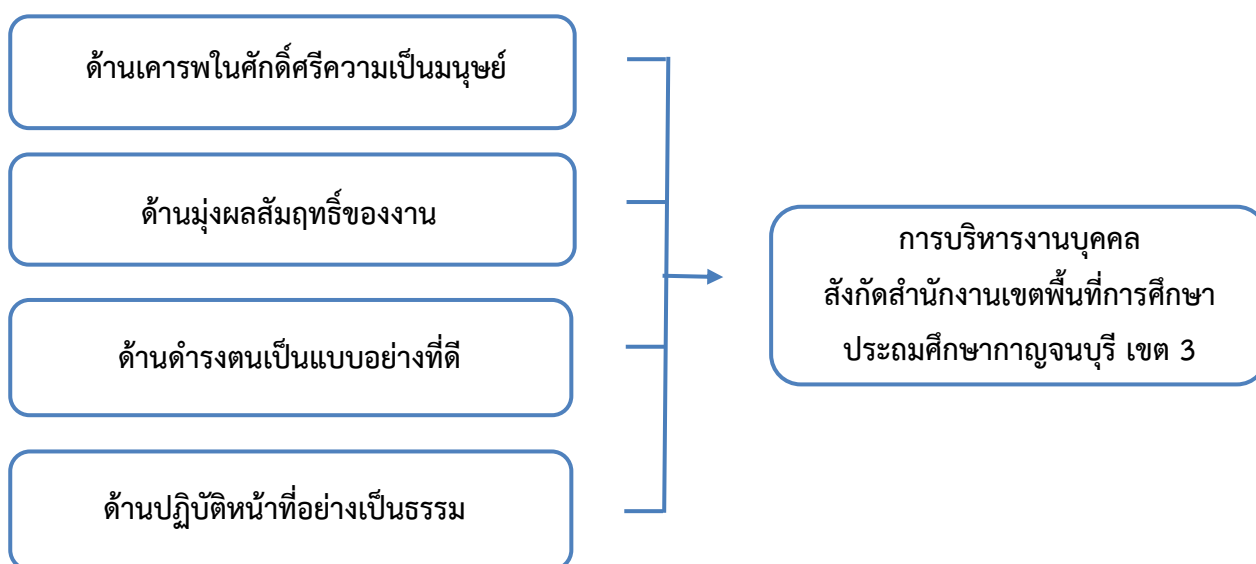
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยใช้ศาสตร์ ศิลป์ และกลยุทธ์ ในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามหลักคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมทางจริยธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และมีการสร้างแรงจูงใจ ด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ดังที่ วัชรระ คณะทรง (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร มีความสำคัญ ในการบริหารงานสถานศึกษา เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ในสถานศึกษารวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้น ย่อมขึ้นกับคุณภาพของบุคลากรการร่วมมือประสานงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุหลัน หมัดหมาน (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวาราดา ณ ลานคา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมพบว่า ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทรณ์ สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มั่นใจ และกล้าแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ลดความขัดแย้ง ปฏิบัติกับทุกคนได้รับการเคารพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานที่เหมาะสมตามทักษะและความสามารถ สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ที่ดี จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และเคารพในกฎระเบียบ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เมตตา กรุณา เสียสละ อดทน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีวิจรรณญาณ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ กล้าแสดง ความคิดเห็น กล้าปฏิเสธสิ่งที่ผิด กล้าต่อสู้เพื่อสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหา กล้าแก้ไขปัญหา กล้ารับผิดชอบต่อผลการกระทำ กล้าให้รางวัล กล้าลงโทษ กล้าก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง กล้าคิดนอกกรอบ

กล้าริเริ่มกล้าสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก กล้ารับฟัง กล้าให้เกียรติ กล้าเคารพ กล้าเตือน กล้าประกาศ กล้าเผยแพร่กล้าทำความดี กล้าละเว้นความชั่ว กล้าเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าทำเพื่อส่วนรวม กล้าทำเพื่อนักเรียน กล้าทำเพื่อประเทศชาติ และออซโดกรู (Ozdogru, 2022) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เช่น พฤติกรรมการบริหารการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมตามลักษณะ บุคลิกภาพ และพฤติกรรม ที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่นเดียวกับ เออร์เตอร์ก (Erturk, 2022) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม คอยอำนวยความสะดวก เพิ่มขีดความสามารถ ให้ความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างแรงจูงใจให้การสนับสนุน และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งยังประพฤติตน อย่างเป็นกลาง เชื่อถือได้ ยุติธรรม สร้างสรรค์ และมีความอดทน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานด้านดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดี และด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานทางการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. หน่วยงานทางการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษายึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ เคารพ เทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์ และปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความจริงใจ เสียสละ ตรงไปตรงมา และเคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ



2. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตน ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุหลัน หมัดหมาน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระครูสมุห์ปัญญา วฑฒโน. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 78-87.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Ertürk, R. (2022). Leader administrator: A qualitative analysis based on teacher opinions. *International Journal of Progressive Education*, 18(1), 266-284.
- Özdoğru, M. (2022). School administrators' behaviors in the professional belonging of teachers. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 321-336.