

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Ethical Leadership affecting efficiency of personnel management of private vocational
schools administrator in Bangkok Area.

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร. พจนีย์ มั่งคั่ง และ ดร. นุสินธุ์ รุ่งเดช

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of administrators' ethical leadership of private vocational schools, Bangkok Area; 2) the efficiency level of personnel management of private vocational schools, Bangkok Area; 3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of private vocational schools, Bangkok Area and 4) the ethical leadership affecting personnel management efficiency of private vocational schools, Bangkok Area. The samples comprised of 357 administrators, teachers and educational personnel of private vocational schools, Bangkok Area. The instrument of this study was a five rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation (S.D.), Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows :

1) the level of administrators' ethical leadership of private vocational schools in Bangkok, as a whole and each aspect, was at a high level.

2) the efficiency level of personnel management of private vocational schools in Bangkok, as a whole and each aspect was at a high level.

3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of private vocational schools in Bangkok was highly positive ($r_{xy} = .648$) 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 private vocational schools in Bangkok could be used to predict the personnel management efficiency at 63.83 %

The predicting equation of raw scores and standard scores could be written as follows :

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

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

Keywords : administrators' ethical leadership, personnel management efficiency

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

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

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษารอบ 2 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครู เป็นสำคัญทำให้สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากขึ้น สืบเนื่องจากประสิทธิผลองค์กรทางการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรที่ต้องได้รับการเติมเต็ม และบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพในด้านนี้ โดยเชื่อว่า สถานศึกษาจะดีได้ต้องมีผู้บริหารเก่ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษาจะดีตามไปด้วยอย่างแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของมิเชล บาร์เบอร์ กูรูด้านการศึกษาของอังกฤษ ที่กล่าวว่า “คุณภาพการศึกษาไม่มีทางแซงหน้าคุณภาพของครูได้” (The Quality of Education System Cannot Exceed the Quality of Teachers) และภายใต้สภาวะการณ์เกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาจากทั้งระดับกระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาเองได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีการแข่งขันจากต่างชาติที่สามารถเข้ามาจัดการศึกษา ในประเทศไทย

โดยไม่มีกีดกันภายใต้ข้อตกลงที่ไทยทำไว้กับองค์การการค้าโลก (WTO) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตื่นตัวเป็นอย่างมากที่จะต้องบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (สภายุธิระวิชตระกูล, 2556, หน้า 70, 112)

ดังนั้นหากองค์กรใดขาดแคลนบุคลากร หรือมีบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นไม่มีประสิทธิภาพและพบอุปสรรคนานัปการ ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้สติปัญญา ทักษะต่างๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตามพัฒนา และเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสังคมโดยกว้าง จึงเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประชาคมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (จอมพงศ์ มงคลวนิช,

2556, หน้า 7) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาและฝ่ายวิชาการ ซึ่งการบริหารงานบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรที่มีความสำคัญเนื่องจากหัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้นอยู่ที่คน หรือบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร การบริหารงานบุคลากรถือเป็นร้อยละ 80 ของภาระงานทั้งหมดของผู้บริหารในบริบทของสถานศึกษา และ คน ในฐานะบุคลากรของสถานศึกษาจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ทั้งหมดในสถานศึกษาสถานศึกษาใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทั้งครู และบุคลากรสายสนับสนุนแล้ว ยิ่งส่งผลให้การทำงานของบุคคลนั้น มีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อผลผลิตโดยสะท้อนได้จากคุณภาพของผู้เรียนนั้นเพิ่มขึ้นด้วยเพราะเมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนในฐานะผู้รับบริการทางการศึกษาจึงได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเต็มที่ (Kermally, 2002; อ้างถึงใน สญาญ ชีระวุฒิตระกูล, 2556, หน้า 5) ฉะนั้นการที่ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้ครูในฐานะบุคลากรหลักของสถานศึกษา มีกำลังใจ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสถานศึกษาอย่างเต็มที่

กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคุรุสภาในฐานะองค์กรที่ทำหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา มีความปรารถนาอย่างเต็มรูปแบบที่จะสร้างผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากเป็นงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการพัฒนาครูให้เก่ง ให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั่นเอง จะเห็นได้ว่า “บุคลากร” มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ตลอดไปจนถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้ครบถ้วนทุกมิติของการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหามาตรการในการนำบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนและเป็นผู้ทำหน้าที่ด้านงานวิชาการซึ่งถือเป็นงานสำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประสบกับปัญหาด้านการแข่งขันในขณะ ที่สัดส่วนจำนวนนักเรียนมีอัตราที่ลดลง อันเนื่องมาจากสภาพลักษณะ ของอาชีวะ การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา และค่านิยมการมีใบปริญญา ด้านมาตรฐานสถานศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความขาดแคลนครูที่จบตรงสาขา การพัฒนาครู ความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, ออนไลน์, 2558) กอปรกับการขาดสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่มีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำ ไม่พยายามศึกษา ขอบรวมอำนาจ ไม่มอบงานให้ใคร หรือการกลัวเสียผลประโยชน์ หรืออำนาจถือเป็นความล้มเหลวของผู้บริหารหรือจุดอันตราย ของผู้นำ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2555, หน้า 150-151) ปัญหา สถานการณ์องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเอื้อต่อการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน ที่มุ่งผลประโยชน์ขององค์กรตนเองเป็น สำคัญ อาทิ คุรุขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงขาดมาตรการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล (สำนักบริหารงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน, 2546, หน้า 16) นอกจากนี้ครูยังขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สัมมา ธนินทรีย์, 2556, หน้า 110) ทั้งยังมีปัญหาทางด้านทุจริตฉ้อฉล และขาดคุณธรรม จริยธรรม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 322) ซึ่งสาเหตุหลักที่แท้จริงเกิดจากความไม่มีจริยธรรมความเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตัว ไม่นึกถึงส่วนรวมของผู้บริหาร ซึ่งปัญหานี้เป็น ปัญหาเรื้อรังที่จะต้องแก้ไขจากจิตสำนึกของผู้บริหารในทุกระดับให้ มีความรู้สึกว่าการจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกคน เพื่อประโยชน์ สุขของสังคมอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากร ภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 57) กล่าวคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญเป็นกลไกหลักที่จะนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะ ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นผู้ที่ต้องมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557, หน้า 108) หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทาง จิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ได้ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 108) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่าง หลีกเหลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะ ตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน

ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม จะเห็นได้ว่าจริยธรรมจะมีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง ก็ต่อเมื่อในการตัดสินใจของผู้บริหารในโรงเรียน ได้นำเอาจริยธรรมมาเป็นปัจจัยสำคัญ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยคำนึงถึงจริยธรรมหรือเอาประเด็นทางจริยธรรมเข้ามาพิจารณาด้วยแล้ว จริยธรรมก็จะมีผลอย่างแท้จริงต่อองค์กร ดังนั้นการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำได้หันมาดำเนินกิจกรรมในทางที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง เพราะการมีจริยธรรมถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจเพื่อไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคม ในภายหลัง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 344)

จากนโยบายการบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาครัฐและภาคเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2559, หน้า 3) เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการเกิดประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการรวมการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น แต่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังคงมีอิสระในการบริหาร และมีบทบาทสำคัญในการผลิตหรือสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในยุคการเปลี่ยนแปลงความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา เพศ สีมิว การศึกษา อายุ ค่านิยม ความเชื่อ ถิ่นกำเนิด และที่อยู่อาศัย ล้วนเป็นที่มาของการกำหนดกรอบหรือข้อกำหนดที่ช่วยป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาค เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งอาจนำไปสู่การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เสียขวัญเสียกำลังใจ หากบุคลากรรู้ถึงความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาค จะนำมาซึ่งความถดถอยของประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ถ้าหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญและไม่หาหนทางในการป้องกันแก้ไข อาจจะถูกกลามกลายเป็นปัญหาความขัดแย้ง นำไปสู่การขาดความสามัคคีของหมู่เหล่า (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557, หน้า 48-49) การที่ผู้บริหารวางเฉยปล่อยให้ครูหรือบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษ “ทำดีแล้วเด่นจึงเป็นภัยเพราะไม่มีใครอยากเห็นคนเด่นเกิน” ปรากฏการณ์ตามสำนวนดังกล่าวต้องไม่ปล่อยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นอันขาด เพราะสิ่งนั้นจะเป็นเครื่องกั้นความเจริญของบุคลากรและสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งและเป็นตัวชี้วัดความไม่เป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หากปล่อยให้เกิดขึ้นมาจะนำไปสู่การเกิด

บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี แล้วส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมทางลบในการทำงานแก่สถานศึกษาได้ในที่สุด ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เพราะหากเกิดขึ้นมาแล้วจะแก้ไขได้ยากมาก จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาเป็นแนวทางและสร้างคุณประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมบูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านประกอบด้วยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 6), นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551, หน้า 62), กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 5), โจเซฟ สัน (Josephson, 2009, Online), ประชุม โพธิกุล (2550, ออนไลน์), นอร์ทเฮาส์ (Northouse 2013; อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2557,

หน้า 345), ซิมอน (Simon 2007; อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณหาบุตร, 2556, หน้า 30), มัวร์เฮาส์ (Moorhouse, 2002, pp. 56-58), แกรี่ ยูค (Gary Yulk, 2001; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2556, ออนไลน์) โดยนำมาสังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 4) การให้บริการที่ดี

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ศึกษาจากประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2549, หน้า 298) เรื่อง สารະความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กล่าวถึง ความรู้และสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ประการ ประกอบด้วย 1) สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 3) พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 4,867 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และเทียบบัญญัติไตรยางค์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- (1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี
- (2) ความน่าเชื่อถือ
- (3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม
- (4) การให้บริการที่ดี

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- (1) สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- (2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (3) พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- (5) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 4) การให้บริการที่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เกี่ยวกับประชากรที่ใช้สำหรับกรวิจัยในครั้งนี้ เพื่อรวบรวมข้อมูลและดำเนินการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาวิจัย

2. บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (กลุ่มตัวอย่าง) ด้วย

ตนเองและบางส่วนจัดส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลผ่านช่องทางไปรษณีย์แบบลงทะเบียน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและบางส่วนจัดส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางไปรษณีย์แบบลงทะเบียนกลับคืนผู้วิจัย รวมจำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 4) การให้บริการที่ดี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของเบสต์ และคาน (Best & Kahn, 1993, p. 246)

3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของเบสต์ และคาน (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 110)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ด้วยการใช้วิเคราะห์

ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธีแบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คือ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65.55 และเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.45 ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 77.31 รองลงมา คือ ผู้บริหาร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.89 และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ระดับการศึกษามากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.05 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.44 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารรักความสะอาด มีร่างกายที่สดชื่นแจ่มใส เป็นที่สบายตาแก่ ผู้พบเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพ และ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความสามัคคี รวมถึง

2) ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกิริยามารยาทดี เป็นบุคคลที่สังคมโดยทั่วไปยอมรับ และผู้บริหารพูดคุย สนทนา สั่งการ หรือมอบหมายงานด้วยภาษาเข้าใจง่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์ โกรธ เกลียด เสียใจ ผิดหวังหรือกดดันผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม

3) ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัจจัยทางทรัพยากรที่มีอยู่ และผู้บริหารได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลัก ความยุติธรรม โปร่งใส จริงใจ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ

4) ด้านการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีอัธยาศัยต่อผู้มารับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีไหวพริบที่ดีในการแก้ไขปัญหาของผู้มารับบริการ และ ผู้บริหาร มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่จะรับสมัครไว้ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกผู้สมัครตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร เช่น การทดสอบการสอน การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน เป็นต้น และโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการบุคลากรของแต่ละฝ่ายหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบก่อนการรับสมัคร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประกาศรับสมัครงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานหรืออย่างใดอย่างหนึ่งผ่านสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2) ด้านจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำหน้าที่ และ

โรงเรียนมีการติดตามประเมินความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากรภายหลังการรับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายใน 120 วัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการสรรหาบุคลากรได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

3) ด้านพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมภายใน เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ สัมมนา เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองภายนอกองค์กร เช่น การส่งไปฝึกอบรม การศึกษาต่อ จัดให้ไปศึกษาดูงาน การส่งไปประชุมทางวิชาการ และการสัมมนา เป็นต้น และโรงเรียนได้ทำการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผน และ กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

4) ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกล่าวชมเชยให้กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการให้กำลังใจกันเมื่อบุคลากรประสบปัญหาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

5) ด้านให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเทคโนโลยีสารสนเทศและหรือแหล่งสืบค้นข้อมูล เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบข้อมูลออนไลน์ ห้องสมุด เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพแก่บุคลากร เช่น จัดให้มีห้องปฐมพยาบาล และโรงเรียนมีระบบจัดให้มีผู้ที่คอยให้การชี้แนะข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้แก้ไขปัญหา เช่น หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการที่สอดคล้องกับบุคลากร

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = 590X_3 + 266X_1$ ส่วนด้านความน่าเชื่อถือ และการให้บริการที่ดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา สกลกิตติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษามัคคุเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงานของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ สุทธิประภา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในเขตเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตามความเป็นจริง และจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารมีจริยธรรมต่อตนเองต่อวิชาชีพการบริหาร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมและประเทศชาติตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ เพ็ชรดา (2553, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธาสินี แม้นญาตี (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า

อยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐ์ คุณหาบุตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืน และมั่นคงตามเป้าหมายขององค์กรด้วยเหตุผล และหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการจนเกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่สังคม และสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จนเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับเบิร์ต นานูส (Bert Nanus, 1992, p. 21) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในปัจจุบันได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตเยาวชนผู้สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญอย่างมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนจะยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารต้องแสดงออกให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ยอมรับ แก่บุคคลทั่วไปในชุมชนและสังคม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาผู้บริหารมีความตระหนักในการให้บริการที่ดีที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบกับลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้น มีความอิสระในบริหารงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบการภาครัฐ จึงมีความคล่องตัวในการตอบสนองและให้บริการที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 220-223) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์ เรืองมนตรี (2549, หน้า 219) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารด้านกล้าตัดสินใจและมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ รัตนติยา (2548, หน้า 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และ 2 พบว่า ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่จะตามมา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหาร กล่าวคือกระบวนการบริหารของผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการตัดสินใจและการตัดสินใจทุกครั้ง ควรยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับ เชพพาร์ด ลิวิกกี และมินตัน (Sheppard, Lewicki & Minton, 1992, pp. 10-11) กล่าวว่าหลักความถูกต้องในการตัดสินใจจะต้องประกอบด้วย ความคงที่ ความแม่นยำ ความชัดเจน วิธีที่ปฏิบัติที่โปร่งใส ส่วนด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างจนเป็นที่รับรู้และยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับโทมัส เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1992 ; อ้างถึงใน เศรษฐ์คุณหาบุตร, 2556, หน้า 31) กล่าวว่าเมื่อมีผู้ฝ่าฝืน ต่อพันระสัญญา ดังกล่าวผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมเท่านั้น ไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูดแต่สำคัญที่สุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสุดท้าย

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต สุดโต (2555, หน้า 96) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสายัณห์ เมฆไธสง (2557, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2549, หน้า 219) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับณัฐธา ตันสังวรณ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนคือผู้ปฏิบัติที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 13) กล่าวว่า บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้นอยู่ที่คน หรือบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาครูและ

บุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 ไม่สอดคล้องกับณัฐธา ต้นสังวรณ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อกำหนดของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ที่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาได้รับการอบรมด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75.00 ซึ่งสอดคล้องกับเจอร์รี่ กรัฟฟ์ (Jerry Gruffo, 1975, p. 8 ; อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 115) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมุ่งที่ การพัฒนาครู ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูในด้าน ความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อการเพิ่ม สมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจและความสามารถประจำตัวและเป็นการช่วยให้ครูได้มีโอกาสตื่นตัว ในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะเรื่องของการจัดการเรียนการสอน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา โดยมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้อง กับงานวิจัยของณัฐธา ต้นสังวรณ (2554, หน้า 102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหาร งานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การช่วยเหลือคณะครูในการแก้ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ทศน์ละไม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไข ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแข่งขันด้านการศึกษาที่มุ่งด้าน ปริมาณของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนได้รับงบประมาณ สนับสนุนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอยู่จำนวนมากนั้น ส่งผลให้การให้คำ ปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถาน ศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ได้แก่ การให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ สวัสดิการ ปัญหาเทคโนโลยี สารสนเทศและหรือแหล่งสืบค้นข้อมูล รับฟังปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และจัดให้มีผู้ที่คอยให้การชี้แนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการนำไปใช้แก้ไขปัญหา มีความสำคัญเนื่องจากกระบวนการ ทำงานที่มุ่งเพียงบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติหน้าที่อาจส่งผล ให้การบริหารงานบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุผลตาม เป้าหมายของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

7. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมมุติฐานการวิจัยและสอดคล้อง กับงานวิจัยของอัจฉรา ธารบุตร (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความสัมพันธ์ด้านการบริหารงาน บุคคลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ อาจเนื่อง มาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร การที่ผู้บริหารจะสามารถ นำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะการเป็นผู้บริหารต้อง เป็นผู้นำคน หากผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ มีการ ตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและให้บริการที่ดี ย่อมส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคลากร เช่นเดียวกับที่สฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2556, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ ว่าสถานศึกษาจะดีได้ ต้องมีผู้บริหารเก่ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาติดตามไปด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของกูรู ด้านการศึกษาของอังกฤษที่ว่า คุณภาพการศึกษาไม่มีทางแข่งหน้า คุณภาพของครูได้ ซึ่งพอสรุปอุปมาอุปไมยได้ว่า หากต้องการผลลัพธ์ ที่ดี การกระทำที่ดีของตัวบุคคลต้องดีก่อน ดังที่สฎายุ ธีระวนิช- ตระกูล (2556, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า คนหรือบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และบุคลากรเป็นทรัพยากร ที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรล้วนเกิดจาก การกระทำของคนทั้งสิ้น ดังที่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญ ของสถานศึกษา ที่จะสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาสูงสุด จึงจำเป็น ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อสนับสนุนให้การบริหาร งานบุคลากรทั้ง 5 ด้านให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 43 กำหนดไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคลากร ทุกงานล้วนต้องใช้คน เพราะคนหรือบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานทุกๆ กิจกรรม ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งทุกกิจกรรม การบริหารล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรทั้งสิ้น

8. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และความเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30 สอดคล้องสมมุติฐานของการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน เรืองมนตรี (2549, หน้า 228) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติ ปัจจัยสนับสนุน และ บุคลิกภาพส่วนตัวผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหาร และการจัดการศึกษา ได้ร้อยละ 72.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีประเด็นอภิปรายแต่ละประเด็นดังนี้

1) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและให้ความสำคัญกับประเด็นการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ยึดหลักความยุติธรรม มีความโปร่งใสจริงใจ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติและนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และคำนึงถึงปัจจัย ทางทรัพยากรที่มีอยู่และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานบุคลากร

2) ความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะ

ชี้แนะให้ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยัน หมั่นเพียร มุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ประหยัด ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพมีวินัย ยึดมั่นในแบบแผน ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบโรงเรียนและสังคม มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะและวัฒนธรรมไทย รักความสะอาด มีร่างกายที่สดชื่นแจ่มใส เป็นที่สบายตาแก่ผู้พบเห็น บริหารงานด้วยความสามัคคี รวมพลัง มีน้ำใจยอมเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคมจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรและบุคคลโดยทั่วไปนั้น การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามข้อมูลข้างต้นย่อมมีความชัดเจนมากกว่าคำพูด สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 5) ที่กำหนดว่า ผู้ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน

9. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเชื่อถือ และการให้บริการที่ดี ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประเด็นอภิปรายแต่ละประเด็น ดังนี้

1) การให้บริการที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ มีไหวพริบที่ดีในการแก้ไขปัญหาของผู้มารับบริการ กระจือรื้อเร็วในการให้บริการตรงต่อเวลา สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ดังนั้นการให้บริการที่ดีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จึงอาจไม่ส่งผลโดยตรงแต่ส่งผลโดยทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร

2) ความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารแสดงออกถึง การพูดคุย การสนทนาสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลทั่วไปด้วยน้ำเสียงที่น่าฟัง พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี สอดคล้องกับยูลริช (Ulrich, 1996, p. 215) ได้กล่าวถึงความน่าเชื่อถือ ว่าเป็นการวัดคุณภาพของผู้นำโดยผู้ร่วมงานนั้นหมายถึง การให้ความเคารพ ซินชม และมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้นำ และยังคงกล่าวอีกว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องมีความน่าเชื่อถือได้เป็นส่วนตัวแม้จะไม่ส่งผลโดยตรงแต่อาจส่งผลในทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และผู้บริหารโรงเรียน ควรนำมาเป็นประเด็นสำคัญสำหรับบริหารในทุกครั้งที่ต้องมีการตัดสินใจ ควรเน้นการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม

ในทุกขั้นตอน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น มีการดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร ให้เกิดความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และผู้บริหารโรงเรียน ควรพิจารณาและให้ความสำคัญด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ สวัสดิการ ปัญหาเทคโนโลยีสารสนเทศ และหรือแหล่งสืบค้นข้อมูล รับฟังปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และจัดให้มีผู้ที่คอยให้การชี้แนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้แก้ไขปัญหา

3. ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารให้มีพฤติกรรมในการแสดงออก ในด้านของการมีน้ำเสียงที่น่าฟัง พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรและนำพาให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร บรรลุผลสำเร็จในการบริหาร

4. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญโดยให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียน คือแหล่งผลิตเยาวชนให้มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรมให้ผู้เรียนที่จะจบการศึกษาออกไปดำเนินชีวิตและปรับตัวได้ในสังคมต่อไปในอนาคตนั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะการทําวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. คณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2559, 12 กุมภาพันธ์). นโยบายการบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน เรื่อง การบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน 2559. จาก http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news_act&moe_mod_news_ID=44562
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ณัฐธา ตันสังวรรณ. (2554). การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เดชา สกลกิตติ. (2551). ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษามัคบังคับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย อรทัย. (2551). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน).
- ประชุม โปธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไพบุลย์ สุทธิประภา. (2552). ความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในเขตเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2555). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สญาญู อธิระวิชิตระกุล. (2556). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : กราฟิกันตี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2556). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น. คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก
- สุเทพ ปาลสาร. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพัฒน์ เพ็ชรตา. (2553). **พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อุดรธานี.
- หรรษลักษณ์ รัตนปาโมทย์. (2553). **การศึกษาพฤติกรรม การบริหารงานแบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- Burt Nanus. (1992). **Visionary Leadership**. San Francisco : Jossey-Bass Inc.
- Josephson, M. (2009). **Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project**. Retrieved August 10, 2014, from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>.
- Sheppard, B.H., Lewicki, R.J., & Minton, J.W. (1992). **Organizational justice**. New York : Macmillan.