คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Moral And Ethics of Administrators in the 21st Century Affecting the Effectiveness of Personnel Management in Small Schools Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

พิศมัย ชุมโท่โล่[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์[2] ดร.สุมัทนา หาญสุริย์[3]
Pisamai Chumtoeloe[1] Asst. Prof. Dr. Wattana Suwannatrai[2] Dr. Sumattana Hansuri[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 336 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.903 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติที (t – test) การทดสอบสถิติเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลวิจัยพบว่า

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กัน (r_{xtyt} = 0.134**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
[1]*Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*
[2,3]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
[2,3]*Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: พิศมัย ชุมโท่โล่, pisamaichu@snru.ac.th
รับเมื่อ 9 มีนาคม 2569 แก้ไข 18 มีนาคม 2569 ตอบรับ 21 มีนาคม 2569

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 มี 1 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) และอีก 2 ด้าน ที่สามารถพยากรประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความรับผิดชอบ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2) โดยสามารถร่วมกันพยากร ได้ร้อยละ 5.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.263

7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ความไว้วางใจ ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างเปิดเผย รักษาความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ และให้เกียรติผู้อื่น 2) ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกระจายงานตามความสามารถ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกล้ายอมรับผลจากการกระทำ และ ความซื่อสัตย์ ผู้บริหารต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาคำมั่นสัญญา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare, identify relationships, determine predictive power, and establish development guidelines for 21st–century administrator ethics affecting personnel administration effectiveness in small schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 336 school administrators and teachers from the 2025 academic year, determined by the Krejcie and Morgan table using multi – stage random sampling. The research instruments included questionnaires and interviews. The questionnaire on 21st – century administrator ethics had a discrimination power ranging from 0.766 to 0.903 with a reliability of 0.987, while the questionnaire on personnel administration effectiveness showed a discrimination power between 0.805 and 0.920 with a reliability of 0.983. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of 21st century administrator ethics was at a high level.

2. The overall effectiveness of personnel administration in small schools was at a high level.

3. A comparison of 21st century administrator ethics, classified by position and work experience, showed no significant overall difference.

4. A comparison of personnel administration effectiveness, classified by position and work experience, also showed no significant overall difference.

5. The correlation coefficient between 21st century administrator ethics (X_t) and personnel administration effectiveness (Y_t) showed a statistically significant positive relationship at a low level (r_{xtyt} = .134) at the .05 level.

6. Three aspects of 21st–century administrator ethics were found to significantly predict overall personnel administration effectiveness (Y_t). Trust (X_3) was significant at the .01 level, while Responsibility (X_5) and Honesty (X_2) were significant at the .05 level. Together, these factors accounted for 5.20% of the variance, with a standard error of estimate of ±0.263

7. Guidelines for developing administrator ethics affecting personnel administration effectiveness focused on three areas 1) Trust: Administrators should communicate openly, maintain consistency, and show respect to others.2) Responsibility: Administrators should delegate tasks based on ability, pursue continuous self–development, and take accountability for their actions. 3) Honesty: Administrators must adhere to integrity and transparency, serve as role models, and keep their promises.

Keywords: Morality and Ethics, Administrators in the 21st Century, Effectiveness of Personnel Management

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวข้ามความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันต่อพลวัตโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567, หน้า 20)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญยิ่งคือ “คุณธรรม จริยธรรม” ซึ่งเป็นเข็มทิศนำทางในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อนเพราะเกี่ยวข้องกับคนที่มีความรู้สึกนึกคิด การที่ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความเคารพ และความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธา และความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิผล (พิกุล นามฮุง, 2565, หน้า 31; กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 6 – 7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดจำนวนมาก ซึ่งประสบปัญหาทั้งด้านงบประมาณและอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน

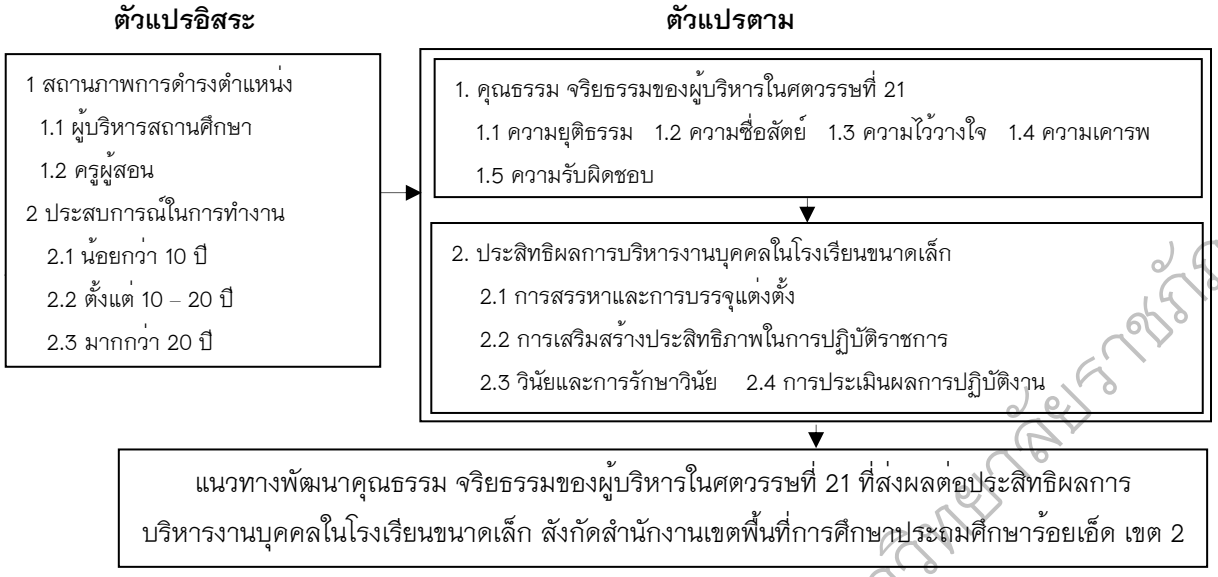
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,173 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,983 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จาก 84 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.903 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ จำนวน 336 ฉบับ ได้รับคืน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบเอฟ ค่าสถิติที่การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กัน (r_{xtyt} = .134**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้านที่พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความรับผิดชอบ (X_5) ความซื่อสัตย์ (X_2) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.263

7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ความไว้วางใจ การส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร เน้นความจริงใจ และชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องดำรงไว้ซึ่งความสม่ำเสมอ ทั้งในด้านคำพูด การปฏิบัติตน และการตัดสินใจเชิงบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเพื่อให้เป็นที่พึ่งพาของบุคลากรได้ นอกจากนี้ยังต้องแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ มีวิจารณญาณที่เฉียบคมในการแก้ไขปัญหาอย่างรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำอย่างยั่งยืน 2) ความรับผิดชอบ เน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านการบริหารจัดการเชิงรุก โดยผู้บริหารควรใช้หลักการกระจายงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและสร้างความคล่องตัวในองค์กร ควบคู่

ไปกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 ผ่านช่องทางออนไลน์และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารต้องมีสปิริตในการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง กล้าที่จะรับผิดและพร้อมที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร 3) ความซื่อสัตย์ แนวทางการพัฒนาที่เข้มแข็งต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารยึดมั่นในหลักความถูกต้องและโปร่งใสเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และพัสดุ ที่ต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รักษาคำมั่นสัญญาทั้งที่ให้ไว้กับตนเองและผู้อื่นอย่างเคร่งครัด ในด้านการสื่อสารข้อมูลต้องนำเสนอข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและป้องกันความขัดแย้ง ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคลากรและชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่เอื้อต่อการบริหารงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ดูแล และปฏิบัติงานร่วมกับครูได้อย่างทั่วถึง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความไว้วางใจ ประกอบกับผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่หลากหลายบทบาท จึงจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่เน้นธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบ ทำให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของอธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2565, หน้า 794) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมจะสามารถดูแลและบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่แบ่งแยก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน หรือการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคนในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความยุติธรรมและความเสมอภาค การจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมในโรงเรียน ในสถานศึกษา

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

1.1.1 ความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการยึดหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมทั้งส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในทุกมิติ การตัดสินใจเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใส คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อลดอคติ เพิ่มประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความยุติธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนญา ราชแพทยาคม (2567, หน้า 127) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความยุติธรรม สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจกับผู้อื่นเสมอ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นกลางบนพื้นฐานของความถูกต้อง เคารพการตัดสินใจผู้อื่นปฏิบัติงานโดยยึดหลักระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักเหตุและผลตามความเป็นจริง มีความเป็นกันเองกับลูกน้องไม่แบ่งแยกความแตกต่าง มีการมอบหมายหน้าที่

โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลและงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นในองค์กร

1.1.2 ความซื่อสัตย์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงาน รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด การบริหารงานที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิธิวัฒน์ อะทะพรม (2568, หน้า 406 – 413) ได้ทำการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนราชวินิตมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส (Integrity and Transparency) ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้และแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน อยู่ในระดับมาก

1.1.3 ความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับคำมั่นสัญญา ผู้บริหารที่มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่ดีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เมื่อครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่น จึงทำให้ความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการ เปลี่ยนแปลงของโลก ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.1.4 ความเคารพ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติ และยอมรับความแตกต่างหลากหลายของครูและบุคลากร โดยปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค สุภาพ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ การสื่อสารที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความเคารพของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธินี ชูสุวรรณ์ และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ความเคารพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบภารกิจที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การย้ายและการเลื่อนตำแหน่งที่ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงและเกิดความเชื่อมั่นในระบบการบริหาร นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการลาทุกประเภทอย่างถูกต้องโปร่งใส เมื่อการบริหารงานบุคคลครอบคลุมทุกมิติของภารกิจและเป็นไปตาม

กฎหมายอย่างเคร่งครัด จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2565, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้ที่บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนาการกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จ ในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้า ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยการรักษาวินัย และออกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดไปจนการธำรงไว้ซึ่งการรักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ

2.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

2.1.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอขออัตรากำลังใหม่หรือทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกและจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งอย่างรอบคอบและครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 หรือการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการดำเนินการเรื่องการย้ายและการรักษาการในตำแหน่งให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และกระทรวงศึกษาธิการกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราเหม คงถิ่น และ อริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 10) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งพบว่า การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฐมนิเทศก่อนมอบหมายหน้าที่ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพตามความเหมาะสม สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 104) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.3 วินัยและการรักษาระเบียบวินัย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการสื่อสารแนวปฏิบัติด้านวินัยอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ควบคู่กับการให้ความรู้และการป้องกันการกระทำผิดวินัยมากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว อีกทั้งมีการดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ มีความรับผิดชอบ และรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง

จึงทำให้ด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัยมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บราเหม คงถิ่น และอริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 253) ที่ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีกรอบความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกัน เนื่องจากอยู่ภายใต้ระเบียบ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการกำหนดแนวทางและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันจึงไม่เกิดความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอนนั้น เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วยตนเอง จึงมีความตระหนักรู้และการรับรู้ถึงการปฏิบัติของตนเองในเชิงบวกมากกว่าครูผู้สอนที่รับรู้จากการสังเกตและประสบการณ์ทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ กลิ่นหอม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการปฏิบัติและรับรู้กระบวนการบริหารงานบุคคลในลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งมีการสื่อสารแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน โปร่งใส และต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ว่ามีประสบการณ์มากหรือน้อยสามารถเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียม จึงทำให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นานาพร นวลตา (2566, หน้า 152) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมยึดมั่นเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลในทิศทางที่เป็นธรรม โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น นโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด ระบบกฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง และบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมากกว่าปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรมเพียงอย่างเดียว

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมั่น, สรรชัย ชูชีพ และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ (2562, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อำนาจพยากรณ์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เชิงบวก ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_5) และ ความซื่อสัตย์ (X_2) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X_3) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมได้ร้อยละ 6.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหาร กล้ายอมรับนโยบาย การตัดสินใจ และกระบวนการต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล ขณะเดียวกัน ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม ผลการพยากรณ์ที่ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้เพียงร้อยละ 5.20 สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ระบบกฎหมาย ระเบียบการบริหารงานบุคคล และข้อจำกัดด้านโครงสร้างและทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมั่น (2562, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักคุณธรรมดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจ การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถาน

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) วินัยและการรักษาระเบียบวินัย อยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นธรรมและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการและวิธีการนำคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจริง ว่ามีรูปแบบและขั้นตอนอย่างไรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลของความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น เปรียบเทียบระหว่างขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) หรือเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ กลิ่นหอม. (2563). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จรัลย์ ประเสริฐ และจักรกฤษณ์ โพดาพล. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์(ออนไลน์), 3*(1),1 – 15.

ณัฐพร นักเสียง และคณะ. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ, 8*(4), 245 – 260.

นนทวี จุลขันธ์ (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพวรรณ แก้วมั่น และคณะ. (2562). คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วารสารลวะศรี, 3*(1), 17 – 34. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasrijo/article/view/247775

พิกุล นามฮุง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1*(2). 31 – 33.

พัฒนกูล สุขสานติ์ และคณะ. (2564). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุร.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570.* สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อธิวัฒน์ ทองแซม และกนกกร ศิริสุข. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 6*(3), 1053 – 1066.

Brown, M.E. & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at Atlanta, Georgia – August 11 – 16, 2006 Academy of Management Annual Meeting.Atlanta, GA: University of Mary