



คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พิศมัย ชุมไทโล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
พิศมัย ชุ่มโทโล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

MORALITY AND ETHICS OF 21ST-CENTURY ADMINISTRATORS
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL
MANAGEMENT IN SMALL SCHOOLS UNDER
ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
PISAMAI CHUMTOELOE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พิศมัย ชุมโทโล่

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	ประธานกรรมการสอบ	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.สมัทนา หาญสุริย์)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... (ดร.ประภัสร สุภาสอน)		กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 14 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางจนทำให้ การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไชล ดร.รัชฎาพร รอยภูธร นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์ นายสมจิตต์ อิงอาจ นางสาวกันยาวิร ใฝ่งาม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จ และความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ปิตามารดา ครอบครัว ของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/1 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

พิศมัย ชุมไทไธ

ชื่อเรื่อง	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ผู้วิจัย	พิศมัย ชุมไทโล่
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 336 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบ
สัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.903 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987
และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่า
อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
สถิติที่ (t – test) การทดสอบสถิติเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลวิจัยพบว่า

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r_{xyt} = 0.134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่ามี 3 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 มี 1 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) และอีก 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความรับผิดชอบ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 5.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.263

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

คำสำคัญ: คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

TITLE	Morality and Ethics of 21st–Century Administrators Affecting the Effectiveness of Personnel Management in Small Schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Pisamai Chumtoeloe
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Sumattana Hansuri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing 21st–century administrators’ morality and ethics that affected the effectiveness of personnel management in small schools under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The research sample, selected through multi–stage random sampling, comprised 336 participants, including school administrators and teachers during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instruments were questionnaires and interview forms. The questionnaire used to assess 21st–century administrators’ morality and ethics and the effectiveness of personnel management showed the discriminative power ranging from 0.766 to 0.903, and from 0.805 to 0.920, respectively, with the reliability of 0.987 and 0.983, respectively. 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 21st–century administrators’ morality and ethics were overall at a high level.

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

3. The comparison of 21st-century administrators' morality and ethics, classified by positions and work experience, indicated no statistically significant difference overall.

4. The comparison of the effectiveness of personnel management, classified by positions and work experience, showed no statistically significant difference overall.

5. The correlation coefficient between 21st-century administrators' morality and ethics (X_t) and the effectiveness of personnel management (Y_t) showed a statistically significant positive relationship at a low level ($r_{xyt} = .134$) at the 0.05 level of significance.

6. Three aspects of 21st-century administrators' morality and ethics (Y_t) could predict the overall effectiveness of personnel management in small schools. Among these, Trust (X_3), showed differences at the 0.01 level of significance, whereas Responsibility (X_5) and Honesty (X_2) were differences at the 0.05 level of significance. Together, these factors explained 5.20% of the variance, with a standard error of estimate of ± 0.263 .

7. The guidelines for developing administrators' morality and ethics affecting the effectiveness of personnel management focused on three aspects:

1) Trust: Administrators should foster open communication, maintain consistency in their actions, and demonstrated respect to others; 2) Responsibility: Administrators should assign tasks based on individuals' abilities, engage in continuous professional development, and be willing to accept responsibility for the consequences of their actions; 3) Honesty: Administrators should adhere integrity and transparency in their practices, serve as role models for ethical conduct, and honor their commitments.

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

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ศตวรรษที่ 21	22
ความหมายของศตวรรษที่ 21	22
แนวคิดของศตวรรษที่ 21	25
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม	27
ความหมายของคุณธรรม	27
ความหมายของจริยธรรม	29
ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม	31
ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม	32
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.....	34
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	36
คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	38
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	44
ความหมายคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	46
องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	49
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	128
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	128
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	132
วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล	134
กระบวนการในการบริหารงานบุคคล	136
ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล	138
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	139
บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	157
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	165
งานวิจัยในประเทศ	165
งานวิจัยต่างประเทศ	174
3 วิธีดำเนินการวิจัย	181
ตอนที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	175
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	182
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	188
การเก็บรวบรวมข้อมูล	194
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	195
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	197

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	199
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	201
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	201
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	203
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	205
ตอนที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	205
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	196
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ...	242
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	255
ความมุ่งหมายของการวิจัย	255
สมมติฐานของการวิจัย	256
วิธีดำเนินการวิจัย	257
สรุปผลการวิจัย	262
อภิปรายผลการวิจัย	264
ข้อเสนอแนะ	276

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	279
ภาคผนวก	301
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	303
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	309
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	329
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	345
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	361
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	367
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทาง พัฒนา	377

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	53
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรม	64
3 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ	68
4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์	78
5 แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี	81
6 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ	91
7 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี	95
8 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเคารพ	104
9 แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเคารพ เคารพใน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่าง ของบุคคล	108
10 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	123
12 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	140
13 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	160
14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	183
15 จำนวนโรงเรียนทดลองใช้ (Try – out) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	192 200
16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการในการทำงาน	201 205
17 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	206
18 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความยุติธรรม	207
19 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความซื่อสัตย์	209
20 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความไว้วางใจ	211
21 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความเคารพ	213
22 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความรับผิดชอบ	214
23 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม	216
24 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	217
25 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	219
26 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวินัย และการรักษาระเบียบวินัย	220
27 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	221

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 การเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	223
29 การเปรียบเทียบระดับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	224
30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	225
31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	227
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	229
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_1)	231
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)	232
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ (Y_2)	233
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3)	234

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	235
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y ₁)	236
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y ₁)	237
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ (Y ₂)	238
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y ₃)	239
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	240
43 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2	241
44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความไว้วางใจ (X ₃)	245

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความรับผิดชอบ (X_5)	248
46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความซื่อสัตย์ (X_2)	252
47 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม	347
48 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	348
49 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก	356

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	363
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	365

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	379
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	379
4 สัมภาษณ์ ดร.มิณช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	380
5 สัมภาษณ์ นางสาวศิริ ไพรงามรักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	380
6 สัมภาษณ์ ดร.พันธวิทย์ ยืนยง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านส้มโอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	381
7 สัมภาษณ์ ดร.พันธวิทย์ ยืนยง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านส้มโอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	381
8 สัมภาษณ์ ดร.รัฐกิจ กอนจันดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	382
9 สัมภาษณ์ นางสาวศัทธิยา ปิตุงคพิทักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	382
10 สัมภาษณ์ นางอังคณา แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	383

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ นางสุธาสินี ศรีจำปา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ้านนาแค
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 383

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอก และภายในประเทศ ตลอดจนมีการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์ จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที ด้วยเหตุนี้การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยนำสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง จนถึงนโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งกับการยกระดับ กิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2567, หน้า 20)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผน การศึกษาแห่งชาติ โดยสภาวิชาการการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วซับซ้อนและคาดการณ์ ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกๆระดับยังคงมีปัญหาทั้งในด้าน คุณภาพของคนไทยที่กำลังศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาคุณลักษณะและทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ รวมถึงกำลังแรงงาน ของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจ

และสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การที่ลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนมากขึ้นในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด และไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในสังคมของคนในชาติ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักรัฐที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75)

คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นความโปร่งใส และให้ความสำคัญต่อระเบียบวินัย ด้านการครองคน ควรมีการจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง ใช้หลักพรหมวิหาร 4 และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการครองงาน ให้มีการค้นคิดและนำเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจบนข้อมูลเหตุผล และช่วยตัดสินใจช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (ธนัชพร ทำใหญ่ และคณะ, 2566, หน้า 98) ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียนโดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครู

มีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วม กับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนมีคุณภาพ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 20)

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ เป็นสังคมแห่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวกและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่ใช้ความรู้ และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยให้สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การคมนาคม และเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อม หรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะจากผลกระทบของเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และสังคมฐานความรู้ ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมโลกยุคใหม่ เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทาง และได้รับอย่างรวดเร็ว การศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (เจริญพงษ์ ชมพูนุช, 2563, หน้า 16)

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและยึดหลักความถูกต้อง และคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการของผู้บริหารที่สามารถใช้ในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การบริหารมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้นำทางคุณธรรม จริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ต้องมีมุมมองใหม่ ๆ เป็นผู้พัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุด จะต้องมีความรู้ที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีการมองการณ์ไกล มีความเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมประจำ

ใจในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบ เข้าใจความเป็นคนของผู้ร่วมงาน (พิกุล นามสูง, 2565, หน้า 31)

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนที่มีความรู้ความสามารถ ความคิด ความสำนึกที่แตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 6 - 7) ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล (เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2560, หน้า 60)

ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมจะส่งผลให้การทำงานด้านการบริหารบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ปัญหา

ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ประสบปัญหาที่สำคัญ คือ โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่า
 โรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องด้วยโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณใช้จ่าย
 ในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวของนักเรียน ในการจัดสรรงบประมาณ
 ลักษณะดังกล่าวนี้ จะส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบเพราะมีจำนวน
 นักเรียนน้อย และปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครู
 ไม่ครบชั้นเรียน และในปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้การจัดสรร
 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ สื่อและระบบสารสนเทศไม่ครอบคลุม
 การพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการกำกับ ติดตาม
 และประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพไม่ได้นำมาใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความ
 แตกต่างกันในคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ไม่สามารถนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติได้ครบ (สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 35)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับ
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กร
 คุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
 ตามมาตรฐานสากล มีพันธกิจเพื่อจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก
 ของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือ
 การเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต
 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 ให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะ
 ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตร
 การศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา
 อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
 สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
 ที่ยั่งยืน (SDGs) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน

มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568, ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้แนวคิด คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ วางแผนหาแนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

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 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้างที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงาน ที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
มีความแตกต่างกัน
5. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

ด้านวิชาการ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารในศตวรรษ
ที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. ทำให้ทราบว่าคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์วางแผน จากผลการวิจัย
คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ด้านการนำไปใช้

1. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยหลักการและแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ คำพร กองเตย (2562, หน้า 7); เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 69); หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 89); ดารารุวรรณ ถวิลการ (2563, หน้า 105); นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 68); จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200); ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 108); วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 54); เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39); เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 115); Karakose (2016, p. 358); Josephson (2019, p. 251); และได้สังเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมดที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วเลือกหัวข้อที่ซ้ำกันมากที่สุดขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ความยุติธรรม

1.1.2 ความซื่อสัตย์

1.1.3 ความไว้วางใจ

1.1.4 ความเคารพ

1.1.5 ความรับผิดชอบ

1.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอาศัยหลักการและแนวคิด โดยผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมดที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วจัดกลุ่มงานการบริหารบุคคล

เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.2.3 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,173 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,983 คน จากทั้งหมด 253 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1.1.2 ครูผู้สอน
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

3.2.1.1 ความยุติธรรม

3.2.1.2 ความซื่อสัตย์

3.2.1.3 ความไว้วางใจ

3.2.1.4 ความเคารพ

3.2.1.5 ความรับผิดชอบ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย

3.2.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

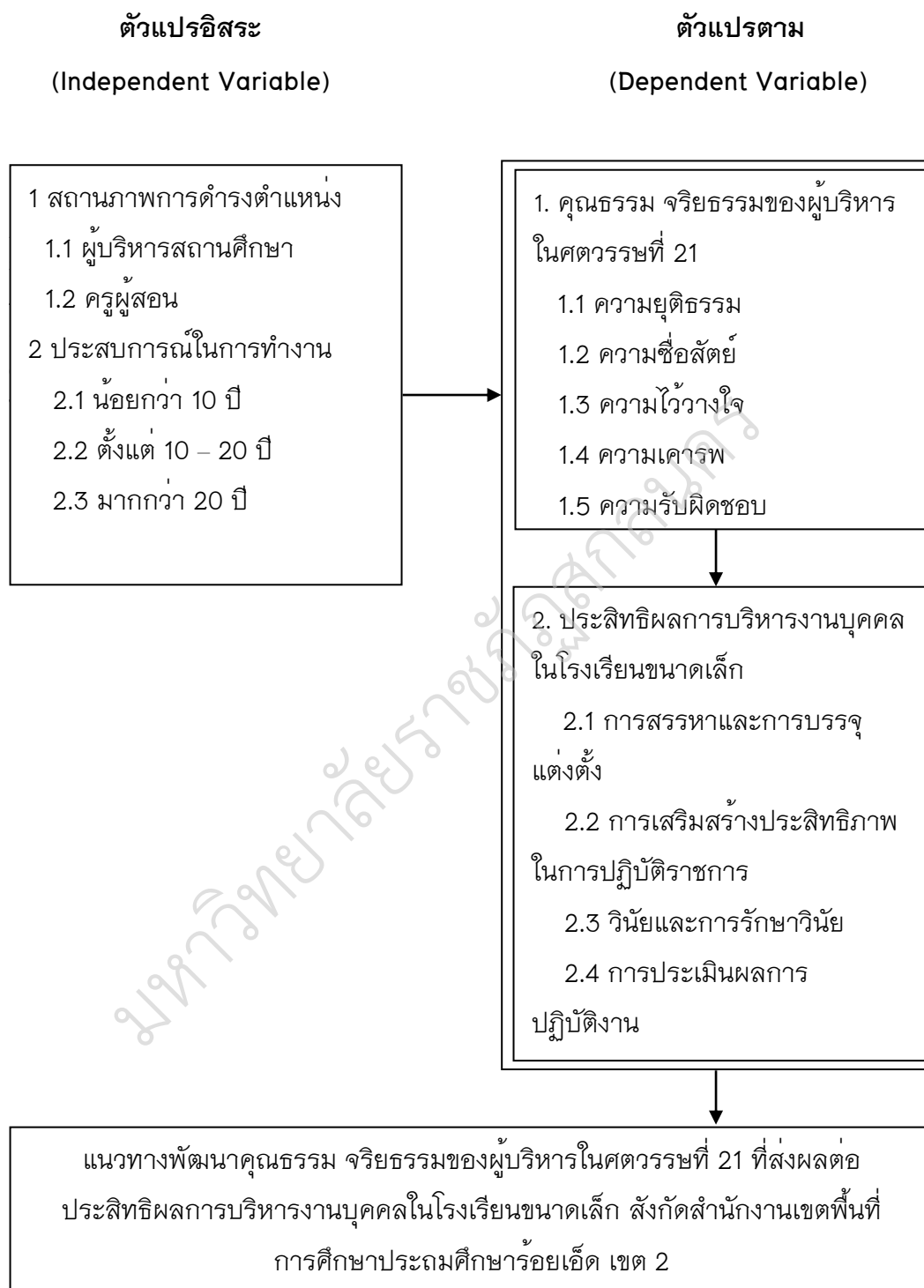
3.2.2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.2.3 วินัยและการรักษาวินัย

3.2.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พิมลศรี กวีวุฒิพันธุ์ (2562, หน้า 42); สำนักเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562, หน้า 33 – 34); ชอลัดดา ตียะบุตร (2563, หน้า 31); ชัชวาลย์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 34 – 35); วิกรานต์ พิพิทธภัณฑ์ (2563, หน้า 36); วีรสันต์ เนียมศรี (2564, หน้า 51); ประภาพร นาแว่น (2566, หน้า 36); คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในระดับองค์กรและสังคม โดยผสมผสานความสามารถในการบริหารเข้ากับจิตสำนึกด้านศีลธรรมอย่างเหมาะสมในบริบทของโลกยุคใหม่ ชื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และความเท่าเทียม กล้าตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม แม้ในสถานการณ์กดดัน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความยุติธรรม หมายถึง การยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการด้วยความเต็มใจ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอคติในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงศักยภาพได้เต็มที่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืน คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคมที่มีจริยธรรม มีความยุติธรรมและบรรลุความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

1.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานด้วยความสุจริตโปร่งใส ยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาความสัตย์ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย รับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนสร้างความน่าเชื่อถือและโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็น และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริง มีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคม บริหารงานเพื่อสร้างคุณค่าและความยั่งยืน นำหลักการบริหารยุคใหม่มาใช้ คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม

และผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม สร้างระบบธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม มีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง การสร้างความไว้วางใจผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา และรักษาความลับตามระเบียบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและสังคม บริหารงานด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบ ดำเนินการโดยเปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารสองทาง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักความดี ความจริงพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง การบริหารเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน คำนึงถึงความยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับทุกภาคส่วน สร้างระบบบริหารที่เชื่อถือได้ พัฒนากลไกการทำงานที่มีมาตรฐาน มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบถ่วงดุล

1.4 ความเคารพ หมายถึง การแสดงออกถึงการเคารพในศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ การให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค มีความสุภาพ และกิริยาท่าทางที่เหมาะสม แสดงความเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารด้วยความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น การยึดหลักความถูกต้องและความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการบริการ การพัฒนาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพในความหลากหลายทางความคิด และมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามร่วมกันเพื่อประโยชน์ของสังคม

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบต่อการผลการปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวในองค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงาน ติดตามเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการรายงานผลการดำเนินงาน และสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลที่มี ประสิทธิภาพในองค์กร คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 วัดได้จาก แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ส่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน รายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการลาทุกประเภท ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสนอความต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนกรอบอัตรากำลัง เพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การโอนหรือเปลี่ยน สถานะของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการ

ในตำแหน่ง โดยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติต้องทำตามระเบียบของ
กระทรวงศึกษาธิการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
ในการบริหารจัดการศึกษา

2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง
การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรก่อน
มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรม
ตามความเหมาะสม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แต่งตั้งคณะกรรมการ
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมิน พร้อมเหตุผล
ในการพิจารณา การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

2.3 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้
ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามคำสั่ง
ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา การเสริมสร้างและการ
ป้องกันการกระทำผิดวินัย การลา การรักษาวินัยอยู่เสมอ จัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัย
และการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อดำเนินการสืบสวน สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม การให้ข้าราชการครู
และบุคลากรร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น
ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน
และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัด
และประเมินผลการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ในองค์กรว่าได้ปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยมักพิจารณา
จากเกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดต่าง ๆ เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ข้อมูลประกอบ
การตัดสินใจ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงาน ใช้ในการวางแผนพัฒนา
และฝึกอบรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและจัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากร
อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร

การบริหารงานบุคคล วัดได้จาก แบบสอบถามมาตราส่วน
 ประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert
 Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของ
 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการ
 ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ร้อยเอ็ด เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ
 และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมด
 ของสถานศึกษาตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง
 รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนน ในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพ
 ของผู้ประสงค์ขอย้ายตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 ตามหน้าที่ที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่
 ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง
 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มากกว่า 20 ปี

6. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วนำไป จัดเรียงตามความถี่แล้วเรียบเรียงเสนอเป็นแนวทาง เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทาง พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
 - 1.2 แนวคิดของศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
 - 2.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 2.2 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.3 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม
 - 2.4 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
3. ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหาร
 - 3.2 ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
 - 3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
 - 4.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
 - 4.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
 - 4.3 องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
 - 5.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 5.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 5.3 วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

- 5.4 กระบวนการในการบริหารบุคคล
- 5.5 ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล
- 6. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความหมายของศตวรรษที่ 21 ไว้หลากหลาย ดังนี้

นักสวรรณ อาจกุล (2562, หน้า 485) ได้กล่าวถึง โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ หมายถึง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกลหรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

พัชรินทร์ โลหา (2562, หน้า 17) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงของคริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

เจริญพงษ์ ชมพูนุช (2563, หน้า 7) ได้ให้ความหมายศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่ก่นาที่ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกลหรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

สุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 167 – 168) ได้ให้ความหมายศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี

ปรีชา นาราครี (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายศตวรรษที่ 21 หมายถึง สังคมแห่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย กลยุทธ์ทางธุรกิจทำให้มีการส่งเสริมการขายสามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการใช้อย่างไม่มีการบจำกัดเกิดพฤติกรรมการหลงใหลการใช้งานจากความเพลิดเพลินและอิทธิพลของกระแสสังคมต่อการใช้งานเกินพอดีผลเชิงบวกมีคุณูปการมากมายต่อการพัฒนาคน แต่เชิงลบทำให้พฤติกรรม และการใช้ชีวิตของบุคคลเปลี่ยนไปเกิดช่องว่างของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคม และครอบครัวและกลายเป็นช่องทางในการหาผลประโยชน์ทางธุรกิจและในปัจจุบัน เด็กเล็กมักถูกเลี้ยงดูหรือสร้างการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

ศิริ ถีอาสนา, เสนห คำสมหมาย และเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา (2564, หน้า 115) ได้ให้ความหมายศตวรรษที่ 21 หมายถึง คริสตศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2643 ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเทคโนโลยี และนวัตกรรมเครื่องจักร และหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ในยุคนี้เกิดปรากฏการณ์ที่สำคัญ

และกระเทือนไปทั่วโลก คือ การบริโภคนิยมของโลกที่สามความกังวลทั่วโลกเกี่ยวกับการก่อการร้าย ผลกระทบจากภาวะโลกร้อน และระดับน้ำทะเลที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีเกาะหายไปเกิดอาหรับสปริงซึ่งผลกระทบกระเทือน ทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองไปทั่วโลกสหรัฐอเมริกายังคงเป็นมหาอำนาจของโลกในขณะที่จีนถูกมองว่าเป็นมหาอำนาจระดับโลกที่เกิดขึ้นใหม่เกิดการระบาดของ COVID -19 ได้แพร่กระจายไปทั่วโลกทำให้เกิดการหยุดชะงักของเศรษฐกิจโลกอย่างรุนแรง มีการแพร่หลายของอุปกรณ์พกพาทำให้มากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรโลกสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้เกิดความสำเร็จของโครงการจีโนมมนุษย์

Andreas Schleicher (2025) ได้ให้ความหมายของศตวรรษที่ 21 ในมิติที่ลึกซึ้งกว่าเพียงแค่การปรับตัวทางเทคโนโลยี โดยเขาระบุว่าศตวรรษที่ 21 คือ ยุคสมัยที่ความรู้มีอายุสั้นลง แต่ทัศนคติและคุณค่ามีความคงทนมากขึ้น โลกปัจจุบันไม่ได้ต้องการเพียงผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา แต่ต้องการบุคคลที่มี เชื้อมทิศการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการนำทางตนเองผ่านความซับซ้อนของข้อมูลที่ท่วมท้น การมีวิสัยทัศน์ในการแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากอคติ และการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยเขามองว่าหัวใจสำคัญของศตวรรษนี้คือการผสมผสานระหว่างความฉลาดทางดิจิทัล เข้ากับจริยธรรมของมนุษย์ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความยั่งยืนของโลก

กล่าวโดยสรุป ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงของคริสต์ศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ เป็นสังคมแห่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวกและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ความเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยให้สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การคมนาคม และเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

2. แนวคิดของศตวรรษที่ 21

ได้นักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ไว้มากหลาย ดังนี้

สัทัญญา ทองแห้ว (2563, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่างรวดเร็ว คนต้องเก่ง เรียนเก่ง จำเก่ง ไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คือคนที่สังคมโลกต้องการ ซึ่งศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นเราควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ เรากำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ เราจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ ทั้งนี้ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป

ศิริ ถิอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา (2564, หน้า 120) ได้กล่าวว่า ยุคศตวรรษที่ 21 ได้พูดถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วกระทบในวงกว้างรุนแรงและเกิดปัญหาในการปรับตัว เช่น Covid -19 จึงตระหนักและเห็นความสำคัญความจำเป็นของนวัตกรรมยิ่ง computer และ Smart Phone มีบทบาทสูงมากผู้คนมีลักษณะบริโภคนิยมกระแสประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อมมาแรงเป็นยุคไร้พรมแดนในการติดต่อสื่อสารทั่วโลกเกิดการตื่นตัวและพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้รวมทั้งไทยด้วยเป็นยุคที่เพิ่มความฉลาดให้กับ Technology Internet เพื่อทุกสิ่ง

ประเวศ เวชชะ (2566, หน้า 376) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูลทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ความมั่นคง

ทางอาหารและพลังงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ตและการใช้งานอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน การทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการใช้ชีวิตประจำวัน เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม และวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางออนไลน์ นอกจากนี้ ยังเกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมเชิงการเมือง การต่อสู้สิทธิและความเท่าเทียม และการให้ ความสำคัญกับความหลากหลายและความเป็นสิ่งสำคัญของทุกกลุ่มคน อีกทั้ง มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคมที่ดีขึ้น การพัฒนา เศรษฐกิจดิจิทัล การเร่งการสร้างงาน และการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน

Linda Darling – Hammond (2023) ได้กล่าวว่า ยุคศตวรรษที่ 21 ศตวรรษนี้เป็นยุคที่การศึกษาต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้างสมรรถนะ มากกว่าการท่องจำ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยพบมาก่อนได้ ทักษะสำคัญ คือ การกำกับตนเองในการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันและเครื่องมือสำคัญในการเผชิญกับความผันผวนของตลาดแรงงาน และปัญหาสังคมในอนาคต

จากแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นช่วงที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะจากผลกระทบของเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และสังคมฐานความรู้ ครอบคลุม ทั้งด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมโลกยุคใหม่ เกิดการเปลี่ยนแปลง ในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเรา

สามารถรับรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่างรวดเร็ว การศึกษาทั่วโลก
ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทัน
การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม
และมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

1. ความหมายของคุณธรรม

จากการศึกษาพบว่ามีผู้ให้ความหมาย คำว่า คุณธรรม เอาไว้น่าสนใจดังนี้
พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 253) ได้ให้
ความหมายคำว่า คุณธรรม ไว้ดังนี้ (คุณ - นะ) น. สภาพคุณงามความดี คุณธรรม สมาส
คำว่า คุณ กับ ธรรม เข้าด้วยกัน ซึ่ง คุณ หมายถึง มีค่าความดีและธรรม หมายถึง
ความประพฤติ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

พุทธทาสภิกขุ (2529, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,
2563, หน้า 8) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียว
เป็นส่วนที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขจึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์
คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องอบรมโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นเหมาะสมกับที่เราต้องการ

กระทรวงวัฒนธรรม (2563, หน้า 10) ได้ระบุว่า คุณธรรม หมายถึง
การปฏิบัติตนและประพฤติตนตามศีลธรรมอันดีและยึดหลัก จริยธรรมความถูกต้อง
และดีงาม ส่วนจริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ ความประพฤติที่ดีของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้น
ตามธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความเป็นผู้มีปัญญาและรู้จักไตร่ตรอง แยกแยะความดี
ความชั่ว ถูกผิด ควรไม่ควร เป็นการควบคุมตนเองและเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่ม
หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม

ประกาศรี สหอำไพ (2564, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม
หมายถึง หลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดีในทางศีลธรรม มีคุณงามความดี
ภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดีย่อมมี
ผลิตผลของความดี คือ ความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่กระทำความชั่วย่อมนำความเจ็บปวด
มาให้การเป็นผู้มีคุณธรรม คือ การปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม ความเข้าใจในเรื่อง
การกระทำดี มีคุณธรรมเป็นเกณฑ์สากลที่ตรงกัน เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ ไม่เบียดเบียน
ไม่ลักขโมย ไม่ประพฤติผิดในกาม เป็นต้น สภาพการณ์ของการกระทำความดี คือ

ความเหมาะสม ความควรต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถสั่งสอนอบรมให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีสติสัมปชัญญะ รับผิดชอบชั่วดีตามทานองคลองธรรม มีจิตใจลักษณะนิสัยหรือความตั้งใจที่ดีงาม

สิริวรรณ ศรีพหล (2564, หน้า 90) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมะ ที่เป็นคุณงามความดีสภาพที่เกื้อกูล สิ่งที่คุณยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและเป็นสิ่งที่ให้คุณธรรมในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกันเพราะการเห็น ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า เป็นสิ่งดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และการศึกษาของคน ในสังคม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 64) ซึ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ

พระราชบัญญัติส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2566, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ไม่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีที่มีความสงบเย็น ภายในและเป็นสิ่งที่ต้องอบรมโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม

ประภาส ละราศี (2566, หน้า 33) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี และคุณลักษณะหรือสภาวะที่มีคุณค่าอยู่ในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงามเป็นสภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจของแต่ละคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 65) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณงามความดีของบุคคล ซึ่งเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นคนดี มีความประพฤติชอบ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความอดทน ความกตัญญู เป็นต้น คุณธรรมมักเกี่ยวข้องกับจริยธรรม และเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม.

รัชนี ยมศรีเคน (2566, หน้า 190) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและคุณลักษณะหรือภาวะที่มีค่าอยู่ในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งเป็นภาวธรรมที่อยู๋ในจิตใจ

กิตติศักดิ์ สมอเชียว (2567, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพนึกคิดในทางที่ดีงาม เชื่อในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความประพฤติอันดีงามเหล่านี้ จะถูกบ่มเพาะ และกล่อมเกลามาเป็นเวลานานทำให้เกิดเป็นความเคยชินที่อยู๋ในจิตใจได้สำนึกของผู้ปฏิบัติทำให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติชอบด้วยกาย วาจาและใจเป็นที่สบายใจต่อผู้พบเห็น

Kohlberg (1976, p. 15) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม และทำให้บุคคลมีการพัฒนา จนกระทั่งมีลักษณะพฤติกรรมเป็นของตนเองมาตามมาตรฐาน การตัดสินใจของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะคุณงามความดีอันเป็นนิสัยที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดจากความเพียรพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตนเฉพาะทางที่ถูกต้องดีงามจนกลายเป็นความเคยชิน เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่ทรงคุณค่าหรือสภาวะที่มีคุณค่า ความดีงามที่อยู๋ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นเครื่องมือที่สังคมใช้ตัดสินการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ ว่าเป็นความถูกต้องดีงาม น่าชื่นชมยินดี และเห็นควรปฏิบัติตาม ถูกบ่มเพาะและกล่อมเกลามาเป็นเวลานานทำให้เกิดเป็นความเคยชินที่อยู๋ในจิตใจได้สำนึกของผู้ปฏิบัติทำให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติชอบด้วยกาย วาจาและใจเป็นที่สบายใจ

2. ความหมายของจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่าผู้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม ไว้ที่น่าสนใจดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 921) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติหรือกริยาที่ควรประพฤติ จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 7)

ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง จริยธรรม (Ethics) หรือจริยศาสตร์ มาจากภาษากรีก Ethos นั่นคือ นิสัย ดังนั้น จริยธรรม หรือ จริยศาสตร์ จึงเป็นเรื่องของการฝึกนิสัย ซึ่งก็มีคำถามว่าฝึกอย่างไรจึงจะเป็นนิสัยบ้างก็มีข้อสงสัยว่านิสัยฝึกกันได้หรือไม่ Ethos หรือนิสัยตามทฤษฎีของชาวกรีก กล่าวว่า คนเราเกิดมาเหมือนผ้าขาวแล้วมาฝึกกัน โดยต้องทาบ่อย ๆ ทำซ้ำ ๆ จนเป็นนิสัยแล้วจะกลายเป็นคุณธรรม เป็นการเริ่มจากภายนอกเข้าสู่ภายใน เป็นลักษณะนิสัย เป็นคุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ฉะนั้นการที่ดีต้องทำบ่อย ๆ จนเป็นนิสัย

รัตนกร วงศ์ศรี (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม หมายถึง หลักหรือข้อความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ดึงตามหลักคุณธรรม ตลอดจนการมีปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุผลว่า อะไรดี ควรประพฤติ อะไรไม่ดี ไม่ควรประพฤติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2563, หน้า 11)

ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งสังคมกำหนดไว้สำหรับใช้ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 8) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ประพฤติปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พึงต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี มีความอบอุ่น มั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม

จิตถนอม กงสะเด็น (2563, หน้า 11) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ว่าเป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ซึ่งก็คือสิ่งที่ห้ามสิ่งที่ควรเว้น หรือสิ่งที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติตามหลักของศาสนานั้นเองสำหรับคุณธรรมนั้น ก็คือสิ่งที่พึงทำทั้งหลายทั้งปวงที่ควรแก่การส่งเสริมหรือสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติที่สำคัญที่สุดก็คือ ทั้งคุณธรรมและจริยธรรมจะต้องมาจาก หลักธรรมทางศาสนาที่พระศาสดาในแต่ละยุค แต่ละสมัยนำมา โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนกฎทางสังคมให้เป็นไปตามความเหมาะสมของวิวัฒนาการของสังคมตามลำดับนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อยู่นาคต่อไป ๆ กันไป

พระมหาเฉลิมพล วิชา (2564, หน้า 24) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ของความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติ ให้สมที่ได้ชื่อว่า มนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความคิดและมีสติปัญญา

ประหยัด กันแก้ว (2564, หน้า 16) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดั่งามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับหรือยอมรับของสังคมเพื่อความสันติสุขแห่งตนเอง และความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม

ประกาศ ละราศี (2566, หน้า 34) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่ควรประพฤติปฏิบัติตามหลักการ และความเชื่อที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

Thorndike & Barnhart (1957, p. 69) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง คุณธรรมหรือการกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควรซึ่งถือว่าเป็นระเบียบความประพฤติที่ดีงาม

Piaget (1962, p. 1) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง หมายถึงองค์ประกอบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลยอมรับว่าถูกต้องเป็นสิ่งที่ควรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ได้หลากหลาย ไร้รูปแบบไร้การผูกขาด แสดงออกในทางที่ดีจนปรากฏคุณค่าต่อตนเอง และเป็นที่ยอมรับของสังคม หลักความประพฤติที่ดีงามและเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของตนในสังคม ซึ่งยึดตามค่านิยม ศีลธรรม และความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความสงบสุข และเป็นธรรมในสังคม กฎเกณฑ์ของความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติ ให้สมที่ได้ชื่อว่า มนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความคิดและมีสติปัญญา บุคคลยอมรับว่าถูกต้องเป็นสิ่งที่ควรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

3. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม จริยธรรม ตามทัศนคติของตนเองไว้น่าสนใจ ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, บุปผา เมฆศรีทองคำ และธีระวัฒน์ ะราช (2563, หน้า 4 – 5) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณสภาวะลักษณะหรือ

สภาพของคุณงามความดีที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางสังคมที่กำหนด

ประภาส ละราศรี (2564, หน้า 36) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง สภาพความดีงาม สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนคุณธรรมออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมด้วยการทำบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ จนกลายเป็นนิสัย

John Dewy (1975, p. 12) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติที่มีการฝึกอบรมให้เป็นความประพฤติของพลเมืองดี โดยเน้นที่รายบุคคล ดังนั้นหลักจริยธรรมจึงไม่มีใครคนใดคนหนึ่งผูกขาดการตัดสินใจ มันไม่ใช่เรื่องเหนือธรรมชาติ ไม่สร้างรูปแบบเฉพาะผูกขาดหรือวิถีชีวิตเพียงอย่างเดียว อย่างหนึ่ง แต่เป็นการสร้างลักษณะนิสัยของบุคคลโดยเน้นความสำคัญในด้านจิตใจ ในเป็นหลัก

สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นคนดีทั้งในด้านความคิด จิตใจ และการกระทำ โดย “คุณธรรม” เน้นที่ความดีงาม ในใจ “จริยธรรม” เน้นที่หลักการประพฤติที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ในสังคม คุณลักษณะที่ดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ เพื่อใช้ดำเนินชีวิตให้บรรลุสู่เป้าหมาย ซึ่งจะสะท้อนผลออกมาโดยการประพฤติปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมได้หลากหลาย ไร้รูปแบบไร้การผูกขาด ซึ่งทั้งคุณธรรมและจริยธรรมจะต้องมาจาก หลักธรรมทางศาสนา ที่พระศาสดาในแต่ละยุคแต่ละสมัยนำมา โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนกฎทางสังคม ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของวิวัฒนาการของสังคมตามลำดับนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ลุ่อนาคตต่อไป ๆ กันไป

4. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ ให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ไว้ที่น่าสนใจดังนี้

จุฑามาศ กลิ่นหอม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 (1) การบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริตและอุดมการณ์คุณธรรม ส่วนด้านความพอเพียงอยู่ใน ระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา พบว่า เพศและขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครู แต่ประสบการณ์การปฏิบัติงานส่งผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเน้นให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรม 5 ด้านอย่างสมดุล โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในสถานศึกษา

สมพิศ เกิดนวล (2565, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า คุณธรรม จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคล ก่อให้เกิดประโยชน์ตนเอง คือ เป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำให้เกิดความสุข ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม คือ การได้รับการยอมรับ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ คือ เป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, หน้า 7) ได้ให้ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมเป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติให้มีความถูกต้อง ดีงาม เป็นแนวทางแห่งความดี ความถูกต้อง เป็นเครื่องจูงใจให้คนประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นคนดีได้ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญ แต่การสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, หน้า 15) ได้ให้ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า คุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทสำคัญในชีวิตมนุษย์หลายประการ ได้แก่

1. ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลาย เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ ซึ่งจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ และช่วยประเมินการปฏิบัติของตนเองและบุคคลอื่น
2. ทำหน้าที่เป็นแบบแผน สำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้บุคคลเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา เช่น การตัดสินใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แทนที่จะเลือกในทางช่วยเหลือพวกพ้องหรือปฏิบัติในทางที่ไม่สุจริต
3. ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น คนที่นิยมชมชอบการมีอายุยืนยาวมีสุขภาพดีจะผลักดันให้ออกกำลังกายอยู่เสมอ ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

แห่งตนและวิชาชีพนั้น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น คือ การขาด คุณธรรม จริยธรรมทั้งในกลุ่มบุคคล และวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักยึดในการดำเนินชีวิต ช่วยให้คนแยกแยะถูกผิดทำสิ่งที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ผิดศีลธรรม สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ คนที่มีคุณธรรมจริยธรรมมักได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและชีวิต ช่วยส่งเสริมความสงบสุขภายในใจ เมื่อทำสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จะเกิดความภาคภูมิใจ ไม่รู้สึกผิด หรือกังวลต่อครอบครัวและสังคมช่วยให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เมื่อสมาชิกในสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม จะเคารพกฎระเบียบ ไม่เบียดเบียนกัน ลดปัญหาอาชญากรรม และความขัดแย้ง ยับยั้งพฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิผู้อื่น เช่น การโกง การลักขโมย เป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สังคมที่คนมีคุณธรรม จะโปร่งใส ซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อ

ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารปัจจัยทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายผู้บริหารตามทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ปทุมรัตน์ สีนูป (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่สถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สดุติ จีระอน (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

Michael Fullan (2023, p. 225) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีความสามารถในการสร้างความสอดคล้อง ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เขาอธิบายว่าผู้บริหารไม่ใช่แค่ผู้ดูแลระเบียบการ แต่คือบุคคลที่ต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และมุ่งเน้นไปที่การสร้างความร่วมมือกันระหว่างครูและนักเรียน ต้องเป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมไปพร้อมกับการสร้างความผูกพัน ของบุคลากร เพื่อให้โรงเรียนสามารถรับมือกับวิกฤตและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ การวางแผน ควบคุม ตัดสินใจ และกำกับดูแลการดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้

เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2. ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มีหน่วยงาน นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เด็กเกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนมีคุณภาพ มีคำกล่าวว่า กว่าจะเป็นผู้บริหารนั้นยากยิ่งแต่การจะเป็นนักบริหารมืออาชีพยากยิ่งกว่าและไม่มองแค่การแย่ง แต่ผู้บริหารเยี่ยมและไม่มีผู้บริหารเยี่ยมแต่องค์กรแย่ง

พรณิภา งามเลิศ (2563, หน้า 790) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน มีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต คุณลักษณะเป็นที่ยอมรับ มีทักษะการทำงานที่โดดเด่น บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมที่น่าเลื่อมใส นำมาใช้เป็นกลไกในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี (2564, หน้า 886) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่น

ที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน มีความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ และหมั่นสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

เจนณลี ยศไชยวิบูลย์ (2566, หน้า 779) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง เป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วม ปรับองค์การให้เป็นองค์ การขนาดเล็ก และมีโครงสร้างแนวราบ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี ทั้งการปฏิบัติและประสบการณ์ อย่างแท้จริง

Alma Harris (2022, p. 159) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้สร้างเครือข่ายความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องเลิกยึดถืออำนาจไว้ที่ตัวบุคคลเพียงคนเดียว แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ที่กระจายอำนาจ การตัดสินใจไปยังครูและบุคลากร เพื่อสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัว ผู้บริหารในยุคปัจจุบันคือผู้ที่มองเห็นศักยภาพของผู้อื่นและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมาทำงานเป็นเครือข่ายภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคคลที่สามารถพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และซับซ้อน ผู้บริหารต้องสามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนระยะยาวได้ โดยพิจารณาจากแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องสามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีและกระบวนการ

ทำงาน การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน และการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลาย โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารและความสัมพันธ์ เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ โดยมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและโลกใบนี้

3. คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

วรรณพัชร ชี้อตรง (2560, หน้า 937) กล่าวถึงคุณลักษณะของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
 - 1.1 ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง
2. ด้านการสนับสนุนด้านนโยบาย
 - 2.1 ควรมีความเชื่อว่าจริยธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษา
 - 2.2 มีหน้าที่และรับผิดชอบที่จะส่งเสริมจริยธรรม
 - 2.3 มีโครงการด้านจริยธรรมที่เป็นไปตามเกณฑ์การศึกษา
3. ด้านการอบรมด้านจริยธรรม
 - 3.1 มีโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านจริยธรรมแก่บุคลากร
 - 3.2 โรงเรียนควรมุ่งเน้นจริยธรรมความซื่อสัตย์
 - 3.3 มุ่งเน้นความสำเร็จด้วยการมีส่วนร่วมและการบริการชุมชน
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ
 - 4.1 ผู้บริหารปฏิบัติตนด้วยจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4.2 ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ดีนั้นสามารถที่จะช่วยพัฒนา

คุณภาพชีวิตและความสุขให้กับคนในสังคมได้

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหาร

ต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษา
แสวงหาวิธีการ ทักษะ ศักยภาพและความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษา
ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหารจัดการยุคใหม่ ควบคู่กับ
หลักคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและได้รับความเชื่อถือ
จากบุคลากรและสังคม โดยมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรมในการ
ตัดสินใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ ความตระหนักด้านวัฒนธรรมบรรยากาศและบริบท
การจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีและทางสติปัญญา

2. การมีวิสัยทัศน์และปรับตัวเก่ง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้
การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การมีมนุษยสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
ดังนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย
และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ความสัมพันธ์กับงานมีความเมตตาและเอาใจใส่ ประกอบด้วย
ตัวบ่งชี้ดังนี้ การบริหารโดยเน้นคุณภาพการมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการ
และการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน

5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / นวัตกรรม การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย
ความท้าทาย และคิดอย่างจินตนาการ

พรรณิกา งามเลิศ (2563, หน้า 791) กลางถึงคุณลักษณะผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่เหมาะสำหรับเป็นธรรมะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. ธัมมัญญตา เป็นการรู้จักเหตุรู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล
และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เมื่อเห็นเหตุการณอะไรก็ตาม ก็ยังรู้ได้ว่าเกิดจากสาเหตุ
อะไรและผลจากการคาดคะเนไว้จะเป็นอย่างไร

2. อัตถัญญตา การเป็นผู้รู้จักผล สัมมรรคผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจาก
การกระทำก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักผลของ
การบริหารจัดการผลผลิตของการบริหารจัดการคือผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษารู้ว่า
เมื่อเลือกกลยุทธ์นี้แล้วจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร

3. อัตตัญญาตา การเป็นผู้รู้จักตน กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม นำมาซึ่งความสามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม ศรัทธา (ชอบ ถนัด รักในงานอะไร) ศีล (วินัย) สุตะ (ความรู้) จาคะ (ความเสียสละ) ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) แล้วประพจน์ให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไข ปรับปรุงต่อไป

4. มัตตัญญาตา การเป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณศักยภาพที่มีในตัวผู้เรียน มีการวางแผน การปฏิบัติงานระยะยาว ระยะปานกลางและระยะสั้น

5. กาลัญญาตา การเป็นผู้รู้จักกาล “เวลา” เป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อทุกคน ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของเวลามีลักษณะพิเศษ คือ เป็นทรัพยากรที่มีจำกัด ใช้แล้วหมดไปไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ไม่ว่ารวยหรือจนไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้เวลาผ่านไปเรื่อย ๆ ไม่หวนย้อนกลับมาอีก

6. ปริสัญญญาตา การเป็นผู้รู้ชุมชน รู้กิจวิญญูที่ว่าจะประพจน์ต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิจวิญญูอย่างไรจะต้องพูดอย่างนี้เป็นการรู้เขารู้เรา รบร้อยไร่พ่าย เป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นทั่วไปได้

7. ปุคคลัญญาตา การเป็นผู้รู้จัก รู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ให้เกิดการยอมรับจะใช้ตัวแบบการจูงใจ ชนิดไหน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักและเข้าใจถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมของครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน อย่างดีเยี่ยม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐาน ทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อาศัยตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาใหม่ ให้เหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น (นโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 11 – 16)

1. มาตรฐานตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.1.1 พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้วางแผน ตรวจสอบ

ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรประสานงานวิชาการและนำหลักสูตรไปใช้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.1.2 ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิต ในปัจจุบันและอนาคต

1.1.3 ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ

นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

1.1.4 นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการ

เรียนรู้ของครูโดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.5 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหา

และพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา

1.1.6 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2.1 บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับ

1.2.2 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหาร

ทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.2.3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.2.4 บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2.5 จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

1.2.6 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

1.3.1 กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครูคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

1.3.2 นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

1.3.3 สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

1.3.4 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

1.4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครูคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.5.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

1.5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

1.5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

1.5.4 สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3. ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป

3.2 มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
สรุปได้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยเน้นทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล วางแผนพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

วรรณพัชร ชื่อดัง (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษาธรรมและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผู้อื่นตามเหตุและผล มีความเชื่อในความสามารถของผู้อื่นและสนับสนุนให้พัฒนาและเติบโตในทางที่ดีที่สุดในบริบทของโลกยุคใหม่ การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรง และการตัดสินใจผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้มีความคิดในภาพรวม ทั้งประเด็นที่ซับซ้อนและท้าทายที่องค์กร จะต้องเผชิญหน้าในการทำงานประจำวัน ต้องมีทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยภาวะผู้นำจะเป็นการปฏิบัติตนของผู้นำที่มีความประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจ หนักแน่น มั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

นิสนัย พลธรรม (2561, หน้า 548) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง เป็นการประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีเสมอ จะทำให้ผู้คนทั่วไปให้ความเคารพนับถือ และเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ผู้บริหารที่ดีนอกจากจะมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตแล้วยังต้องมีจริยธรรมทางวิชาการด้วย จะต้องเป็นผู้ที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเจริญด้านสติปัญญาและเผยแพร่ความรู้ไปสู่ผู้อื่น จะต้องยึดถือปฏิบัติมีจริยธรรมเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องดีงามมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มุ่งผลให้เกิดตามวัตถุประสงค์และมุ่งประโยชน์แก่ส่วนรวม การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การครองชีวิตการใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกด้านทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ การปฏิบัติกรรณฐานเจริญสมาธิบำเพ็ญสมณะ เจริญวิปัสสนา

ภาสินี สวงาม (2563, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการ

ทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นระดับกลางหรือระดับสูงให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงโดยการปกครองและการบริหารที่ดี ผลจากการกระทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ยึดถือโดยตรงและส่งผลให้สังคมของการอยู่ร่วมกันมีความสุข และความเจริญงอกงามในบริบทของโลกยุคใหม่

นางลักษณ์ เรือนทอง (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติ อย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมของครองธรรม ทางกรปฏิบัติของบุคคลและระหว่าง บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายถึง การส่งเสริม ความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการ ตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมของครองธรรม ประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่ได้รับการรับรู้ว่าเป็นตัวแบบความประพฤติ ปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมต้องเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและการเอาใจใส่ ดูแลผู้ตามอย่างทั่วถึง สิ่งทั้งหมด ดังที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้ตามตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ จากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ จึงได้ชื่อว่าเป็น “ตัวแบบ” (Role Model) หรือแบบอย่างที่ดี ที่ควรเอาเยี่ยงอย่างในบริบทของโลกยุคใหม่

พิธิวัฒน์ อะทะพรม (2568, หน้า 87) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีแนวทาง ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผลกระทบ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับองค์กรและสังคมในบริบทของโลกยุคใหม่ โดยผสมผสาน ความสามารถในการบริหารเข้ากับจิตสำนึกด้านศีลธรรมอย่างเหมาะสมในบริบทของโลก ยุคใหม่ ต้องประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม อันได้แก่ ปาปนิกรธรรม พรหมวิหาร ลัทธิธรรม กัลยาณมิตร เป็นต้น โดยทำให้บุคคลอื่นตามหรือเชื่อมั่น มีสามารถนำ การกระทำได้ หลักการดังกล่าว จึงเป็นการสอนให้คนมีภาวะผู้บริหารในตนเอง หรือพัฒนาตนเองให้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารพระพุทธศาสนาถือว่า ผู้บริหารต้องเอาชนะ ใจตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในระดับองค์กรและสังคม โดยผสมผสาน

ความสามารถในการบริหารเข้ากับจิตสำนึกด้านศีลธรรมอย่างเหมาะสมในบริบทของโลกยุคใหม่ ชื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และความเท่าเทียม กล้าตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม แม้ในสถานการณ์กดดัน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

บัทมพร พงษ์เพชร (2561, หน้า 46) ได้ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อการบริหารงานที่เป็นเลิศมีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคที่ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีทักษะ โดยสามารถนำทีมงานผ่านการเปลี่ยนแปลงให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยไม่ให้เกิดความสับสนหรือลดประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนและครูได้รับการอบรมในค่านิยมที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

พระมหาจรัญ อภิธมฺมจิตฺโต ปิยวรรณ หอมจันทร์ ภัทรพล ใจเย็น (2562, หน้า 270) ได้ให้ระบุถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักของการตัดสินใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นอีกรูมหนึ่งที่สำคัญภายในองค์กรเพราะจะช่วยให้การแนะแนวพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับคนและงาน ผู้บริหาร จึงมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องาน มีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือรักษา คุณธรรมอันดีงามให้คงอยู่เสมอ องค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ มีภาพพจน์ที่ดีอันจะนำมา ซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้าในระยะยาว และความผาสุกของบุคคลในองค์กร การบริหารจัดการองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการ

สมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยกัน กับหลักการทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้
ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ทันกับสังคมที่ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ศิริพงษ์ ฐานมั่น (2564, หน้า 19) ได้ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
มีความรวดเร็ว แบบก้าวกระโดด กล่าวคือ มีความซับซ้อน ยุ่งยาก วุ่นวาย อย่างแน่นอน
แต่เพื่อความสงบสุขและเรียบร้อยตามแนวทางการปกครองบ้านเมืองนั้น เราต้องใช้ระบบ
ของคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการกำกับ “สังคมที่ปรารถนา” เป็นสิ่งที่ต้องมาก่อน
คือการที่เราต้องสร้างสังคม ที่มีความหวัง สังคมที่เปี่ยมสุข สังคมแห่งความยอมรับและ
เข้าใจกันและสังคมแห่งคุณธรรมจริยธรรม และเมื่อสังคมเข้าสู่ “ปัญญาประดิษฐ์” หรือ
Artificial Intelligence (AI) ที่จะมาแทนคนเป็น “ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน”
หรือ “The Age of Disruption” ดังนั้นการเชื่อมโยงคุณธรรมจริยธรรมในโลกยุคต่อ ๆ
ไปเป็นเรื่องที่มีความท้าทายอย่างมาก ยุทธศาสตร์ของการสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจ
และสังคม ประเด็นสำคัญที่สามารถเริ่มได้ง่าย ๆ และสามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมได้
ก็คือการให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล
(Personal Responsibility) เป็นการเน้นให้ประชาชนตระหนักถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ
การเข้าถึงเทคโนโลยีและยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ของสังคมควบคู่ไปด้วย เพื่อความ สงบสุข
และความเป็นระเบียบของสังคม

อัญชลี ณ นครพนม (2564, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วย
สร้างความไว้วางใจในหมู่ครูและนักเรียน ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและเป็นมิตร ซึ่งการบริหารมีความสำคัญเนื่องจากทักษะยุคใหม่
เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำจึงจำเป็น
อย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการ
โดยในการบริหารงานของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จนั้น ซึ่งประกอบด้วยทักษะ
ที่หลากหลายขึ้นอยู่กับแนวคิดและประสบการณ์ของแต่ละคน ต้องมีความเหมาะสม
สำหรับใช้ในสถานการณ์รวมถึงสถานภาพของตัวผู้บริหารเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาและคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศ
ในอนาคต การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
ที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนและครูสามารถ
ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กัญพร ปานเพชร (2565, หน้า 491) ได้ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส เช่น การคัดเลือกบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร หรือการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ความชัดเจนและความเป็นธรรม ในกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ทุกฝ่ายรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและไม่รู้สึก ถูกละเลย

อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล (2565, หน้า 794) ได้ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะสามารถดูแลและ บริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่แบ่งแยก ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ของโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน หรือการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคนในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริม ความยุติธรรมและความเสมอภาค การจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมในโรงเรียน ในสถานศึกษา มักจะมีปัญหาทางจริยธรรม เช่น การโกง การเลือกปฏิบัติ หรือปัญหา ทางพฤติกรรมของนักเรียนและบุคลากร ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจะสามารถแก้ไขปัญหา เหล่านี้ได้เหมาะสม โดยการตั้งกฎระเบียบที่ชัดเจน

Katz (1974, p. 28) ได้ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ความสำคัญของทบริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพความสำคัญของทักษะเหล่านี้มีต่อผู้บริหารทุกคน การที่ผู้บริหารคนใด ควรมีทักษะอะไรมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับของผู้บริหารในหน่วยงาน การพัฒนา องค์การที่ยั่งยืนผู้บริหารที่ยึดถือหลักจริยธรรมจะสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตและ ยั่งยืน โดยไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางการศึกษา แต่ยังคำนึงถึงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (ครูและบุคลากร) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความยั่งยืน ในระบบการศึกษาจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางวิชาการ แต่ยังรวมถึง การเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในสังคม

สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องดูแล การบริหารจัดการทางการศึกษา แต่ยังต้องมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อม

ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของนักเรียน รวมถึงการดูแลครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยคุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารยึดถือจะมีผลต่อการสร้างสังคมที่ดีและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมเช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนและครูได้รับการอบรมในค่านิยมที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นงานวิจัย และผลการศึกษาในช่วงของศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ดังต่อไปนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 7) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความไว้วางใจ
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านความเคารพ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 69) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. ความไว้วางใจ
3. ความยุติธรรม
4. การเอาใจใส่

นลวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 68) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึด

หลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์จริงใจ รักษาคำพูด อุดหนุน อุดหนุน มีน้ำใจ เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงการมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

3. ด้านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน

4. ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง
2. ความซื่อสัตย์
3. ความยุติธรรม
4. การเอาใจใส่ เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี
5. การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลของจริยธรรม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 108) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ด้านความเคารพ
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 54) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน

4. ความเห็นอกเห็นใจและการเยยวยาสภาพจิตใจ

5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล

6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม

7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความยุติธรรมหรือเที่ยงธรรม

2. ความไว้วางใจ

3. ความเคารพ

4. ความรับผิดชอบ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 115) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความยุติธรรม

2. ความไว้วางใจ

3. ความซื่อสัตย์

4. ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 145) ได้สรุปองค์ประกอบของ
คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความเสียสละ

2. ความซื่อสัตย์สุจริต

3. ความอดทนอดกลั้น

4. ความรับผิดชอบ

5. ความพอเพียง

6. ความมีระเบียบ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบ
ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบดังนี้

1 ความยุติธรรม

2. ความซื่อสัตย์

3. ความไว้วางใจ

4. ความเคารพ
5. ความรับผิดชอบ
6. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Karakose (2016, p. 358) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 9 องค์ประกอบดังนี้

1. จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ
3. มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม
4. มีความไว้วางใจ
5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
6. มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
7. มีความยุติธรรม
8. มีความเอื้ออาทรห่วงใย
9. ความเป็นพลเมืองดี

Josephson (2019, p. 251) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความเคารพ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความยุติธรรม
5. การห่วงใยผู้อื่น
6. ความเป็นพลเมืองดี

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร													
	คำพร กอเตย (2560, หน้า 7)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 69)	นลวัช ฤทธิ์วงศ์ (2563, หน้า 68)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 108)	วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 54)	เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39)	เอกภักดิ์ จำเริญ (2564, หน้า 115)	กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 145)	ราชบัณฑิตยสถาน (2566, หน้า 10)	Karakose (2016, p. 358)	Josephson (2019, p. 251)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			9	75.00
2. ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10	83.33
3. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			✓	✓		✓				✓	✓	✓	6	50.00
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ			✓	✓									2	16.67
5. ด้านความรับผิดชอบ	✓		✓		✓				✓	✓	✓	✓	8	66.66

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร														
	คำพร กองเตย (2560, หน้า 7)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 69)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 68)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 108)	วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 54)	เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39)	เอกภักดิ์ จำเริญ (2564, หน้า 115)	กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 145)	ราชันวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 10)	Karakose (2016, p. 358)	Josephson (2019, p. 251)	ความถี่	ร้อยละ
6. ด้านความไว้วางใจ	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	8	66.66
7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			✓		✓								2	16.67
8. ด้านความเคารพ	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	75.00
9. ด้านความเป็นพลเมืองดี			✓		✓						✓	✓	4	33.33
10. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม			✓			✓							2	16.67

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร													
	คำพร กอเตย (2560, หน้า 7)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 69)	นลวัช ฤทธวงศ์ (2563, หน้า 68)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 108)	วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 54)	เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39)	เอกภักดิ์ จำเริญ (2564, หน้า 115)	กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 145)	ราชบัณฑิตยสถาน (2566, หน้า 10)	Karakose (2016, p. 358)	Josephson (2019, p. 251)	ความถี่	ร้อยละ
11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน			✓			✓							2	16.67
12. ความผูกพันต่อองค์กร		✓	✓										2	16.67
13. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล						✓							1	8.33
14. การเสริมสร้างพลังอำนาจ						✓				✓			2	16.67
15. การให้บริการที่ดี		✓											1	8.33

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	คำพร กอเตย (2560, หน้า 7)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 69)	นลวัช ฤทธิ์วงศ์ (2563, หน้า 68)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 200)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 108)	วันเฉลิม รุ่งสูง (2564, หน้า 54)	เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 39)	เอกภักดิ์ จำเริญ (2564, หน้า 115)	กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 145)	ราชบัณฑิตยสถาน (2566, หน้า 10)	Karakose (2016, p. 358)	Josephson (2019, p. 251)	ความถี่	ร้อยละ
				✓									1	8.33
								✓					1	8.33
									✓				1	8.33
									✓				1	8.33
									✓				1	8.33

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ทำให้ได้องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 20 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความเคารพ 5) ความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรม

1.1.1 ความหมายของความยุติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความยุติธรรม ดังนี้ เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจ รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ

อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันที่

เอกภักดี ฉ่ำมณี และทงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 353)

ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

Josephson Institute of Ethics (2019, p. 7) ได้ให้ความหมาย ของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมาและการมีกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความ ยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มี ความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่อง ของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความ เป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกระงับโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่น พวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาด หรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบ คนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.1.2 ความสำคัญของความยุติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า ความยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ให้เกิดขึ้นในสังคม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผยและไม่ลำเอียง มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ธัญญา ราชแพทยาคม (2567, หน้า 127) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจกับผู้อื่นเสมอ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นกลางบนพื้นฐานของความถูกต้อง เคารพการตัดสินใจผู้อื่น ปฏิบัติงานโดยยึดหลักระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรม ที่ดีงาม พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักเหตุและผลตามความเป็นจริง มีความเป็นกันเองกับลูกน้องไม่แบ่งแยกความแตกต่าง มีการมอบหมายหน้าที่ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลและงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นในองค์กร

สุธินี ชูสุวรรณ และคณะ (2566, หน้า 534) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรมสม่ำเสมอ ร่องลงมาผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคทุกโอกาสผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและเป็นไปตามความจริง และผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 51) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า ความสำคัญของความยุติธรรม เป็นหลักการที่สำคัญในทุกด้านของชีวิตและสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการบริหาร การเมือง การศึกษา และในทุกระดับของการทำงานร่วมกัน ความยุติธรรมช่วยให้สังคมและองค์กรดำเนินการอย่างราบรื่น และมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ โดยจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาในระยะยาว

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 85) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า เมื่อมีความยุติธรรมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การกระจายทรัพยากร หรือการจัดการปัญหา ผู้คนจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรหรือสังคมนั้น ๆ การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยุติธรรมทำให้ทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงฐานะทางสังคม เชื้อชาติ หรือเพศ ทุกคนจะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและในองค์กร

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ (2564, หน้า 92) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า ช่วยลดความขัดแย้งและความไม่พอใจ การไม่ปฏิบัติอย่างยุติธรรมสามารถนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่พอใจ และการแบ่งแยกในสังคมหรือองค์กรได้ การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมช่วยลดความไม่พอใจของผู้คน เพราะทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติโดยตรงไปตรงมาและมีความเสมอภาค สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กร การมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน การให้รางวัล หรือการจัดการกับปัญหาภายใน ช่วยสร้างบรรยากาศที่โปร่งใสและเป็นธรรม พนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจและภาคภูมิใจในการทำงาน หากรู้ว่าคุณค่าที่เกิดขึ้นมีพื้นฐานจากความยุติธรรม

Karakose (2016, p. 255) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและความยั่งยืน ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สังคมหรือองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการทำให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียม ทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาในระยะยาวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ส่งเสริมสันติภาพในสังคม ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม หากทุกคน

ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจจะช่วยลดการเกิดความขัดแย้ง และสร้างความสงบสุขให้กับสังคมได้

Josephson (2019, p. 251) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม ไว้ว่า ในสังคมหรือองค์กรที่ขาดความยุติธรรม มักจะเกิดการเอารัดเอาเปรียบจากบางกลุ่มหรือบุคคลที่มีอำนาจ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความไม่เสมอภาคและความไม่เป็นธรรมได้ การรักษาความยุติธรรมจึงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากผู้มีอำนาจหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความยุติธรรม เป็นหลักการที่สำคัญในทุกด้านของชีวิตและสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการบริหาร การเมือง การศึกษา และในทุกระดับของการทำงานร่วมกัน ความยุติธรรมช่วยให้สังคมและองค์กรดำเนินการอย่างราบรื่นและมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ โดยจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาในระยะยาว มีความสำคัญในทุกมิติของสังคมและองค์กร โดยเฉพาะในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง สร้างความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียม ช่วยให้การดำเนินงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน การรักษาความยุติธรรมจึงเป็นหัวใจของการดำเนินชีวิตและการบริหารในทุกระดับ เพื่อให้เกิดสังคมและองค์กรที่มีความสุขและเจริญรุ่งเรือง

1.1.3 องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของความยุติธรรม ดังนี้

นลรัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 18) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) การตัดสินใจและการดำเนินการที่ยุติธรรมต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้ผู้คนในสังคมหรือองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ การโปร่งใสทำให้ทุกคนเห็นกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจนและเข้าใจถึงเหตุผลเบื้องหลัง

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) ความยุติธรรมต้องมีการตรวจสอบและให้บุคคลหรือองค์กรที่ทำการตัดสินใจรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ความรับผิดชอบช่วยให้แน่ใจว่าไม่มีการใช้ตำแหน่งหรืออำนาจในทางที่ผิด และจะมีการแก้ไขหากเกิดความผิดพลาดขึ้น

3. การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม (Opportunity) ทุกคนต้องได้รับโอกาสในการแสดงออกและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกด้าน เช่น การศึกษา การทำงาน หรือการเติบโตในอาชีพ จะช่วยลดช่องว่างทางสังคมและเสริมสร้างความยุติธรรมในสังคม

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 120) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. การรักษาสิทธิของบุคคล การปฏิบัติอย่างยุติธรรมต้องเคารพในสิทธิของทุกคน การให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคล เช่น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล หรือสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมมีความยุติธรรม

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย ความยุติธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักการของความยุติธรรม กฎหมายต้องได้รับการบังคับใช้ในลักษณะที่เท่าเทียมและโปร่งใส เพื่อให้ทุกคนในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

3. การแก้ไขปัญหาที่เป็นธรรม การแก้ไขปัญหาหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นต้องมีความยุติธรรม โดยการพิจารณาในแง่ของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การหาทางออกที่ดีที่สุดที่ไม่เอาเปรียบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และสามารถรักษาความเป็นธรรมในทุกกรณี

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความเสมอภาค (Equality)
2. ความเที่ยงธรรม (Fairness)
3. ความโปร่งใส (Transparency)
4. ความรับผิดชอบ (Accountability)
5. การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม (Opportunity)
6. การรักษาสิทธิของบุคคล (Respect for Rights)
7. ความสอดคล้องกับกฎหมาย (Rule of Law)
8. การแก้ไขปัญหาที่เป็นธรรม (Just Resolution)

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 90) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม ไว้ดังนี้

1. ความเสมอภาค ความยุติธรรมต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เนื่องจากเพศ เชื้อชาติ สถานะทางสังคม หรืออื่น ๆ ทุกคนต้องได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคนี้จะช่วยให้ทุกคนในสังคมมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาอย่างเต็มที่

2. ความเที่ยงธรรม ความเที่ยงธรรมหมายถึงการตัดสินใจหรือกระทำอะไรบางอย่างโดยไม่ลำเอียงและมีการพิจารณาในมุมมองที่หลากหลาย การกระทำหรือการตัดสินใจจะต้องไม่ถูกกระทบด้วยอคติหรือการเลือกข้าง และต้องมีการพิจารณาผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน

Mendonca (2001, p. 204) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม มีองค์ประกอบ ไว้ว่า คุณค่าสำหรับความยุติธรรมนั้นเป็นความปรารถนาของทุกคน ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีลักษณะ ดังนี้

1. มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง

2. มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ถูกต้องยุติธรรม

3. การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้อง

ทั้งหมด

Josephson (2019, p. 118) ได้สรุปองค์ประกอบของความยุติธรรม มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) การตัดสินใจและการดำเนินการที่ยุติธรรมต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้ผู้คนในสังคมหรือองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ การโปร่งใสทำให้ทุกคนเห็นกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจนและเข้าใจถึงเหตุผลเบื้องหลัง

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) ความยุติธรรมต้องมีการตรวจสอบและให้บุคคลหรือองค์กรที่ทำการตัดสินใจรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ความรับผิดชอบช่วยให้แน่ใจว่าไม่มีการใช้ตำแหน่งหรืออำนาจในทางที่ผิด และจะมีการแก้ไขหากเกิดความผิดพลาดขึ้น

3. การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม (Opportunity) ทุกคนต้องได้รับโอกาสในการแสดงออกและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกด้าน เช่น การศึกษา การทำงาน หรือการเติบโตในอาชีพ จะช่วยลดช่องว่างทางสังคมและเสริมสร้างความยุติธรรมในสังคม

4. การรักษาสិทธิของบุคคล (Respect for Rights) การปฏิบัติอย่างยุติธรรมต้องเคารพในสิทธิของทุกคน การให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคล เช่น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล หรือสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมมีความยุติธรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของความยุติธรรม ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์ของความยุติธรรม ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรม

แหล่งข้อมูล ความยุติธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	นลวัช ยุทธวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564)	รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566)	Mendonca (2001)	Josephson (2019)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	100
1. ความโปร่งใส	✓		✓			✓	50
2. ความรับผิดชอบ	✓		✓			✓	50
3. การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม	✓		✓			✓	50
4. การรักษาสิทธิของบุคคล		✓	✓			✓	50
5. ความสอดคล้องกับกฎหมาย		✓	✓				33.33
6. การแก้ไขปัญหาที่เป็นธรรม		✓	✓				33.33
7. ความเสมอภาค			✓	✓			33.33
8. ความเที่ยงธรรม			✓	✓			33.33

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ความยุติธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	นลวัช ฐิตวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธิกิจ (2564)	รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566)	Mendonca (2001)	Josephson (2019)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	100
9. มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง					✓	✓	33.33
10. มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ถูกต้องยุติธรรม					✓	✓	33.33
11. การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด					✓		16.67

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรม จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านประกอบด้วย 4 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความโปร่งใส 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม 4) การรักษาสิทธิของบุคคล และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของความยุติธรรม ผู้วิจัยขอลำดับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ความโปร่งใส 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม 4) การรักษาสิทธิของบุคคล

จากความหมายและความสำคัญ องค์ประกอบย่อย สรุปได้ว่า ความยุติธรรมหมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม การรักษาสิทธิของบุคคล รักษาความมั่นคงสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล ลดความขัดแย้ง สร้างความเสมอภาค

และโอกาสที่เท่าเทียม ปราศจากอคติ มีเหตุผลเพื่อให้องค์กรดำเนินการอย่างราบรื่น และมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ เคารพในสิทธิของทุกคน ให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, หน้า 2) ได้ให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคมและความเชื่อทางการเมือง

2. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น

2.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ

2.2 ให้บริการด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

2.3 ปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่าง

เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

สรุป แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคมและความเชื่อทางการเมือง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติ
ตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจาก
อคติ และไม่เลือกปฏิบัติ สรุปได้ ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 3 แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น กลาง เที่ยงธรรม รักษา คำมั่นสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล ลดความ ขัดแย้ง สร้างความเสมอภาค และโอกาสที่เท่าเทียม ปราศจากอคติ มีเหตุผล เพื่อให้องค์กรดำเนินการ อย่างราบรื่น	1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียมปราศจากอคติ 2) ให้บริการด้วยความเต็ม ใจ ปฏิบัติต่อทุกคน อย่างให้เกียรติ 3) ปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ที่ เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัย เหตุของความแตกต่าง ในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ	มีความโปร่งใสในการ บริหารจัดการ เปิดเผย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจ และกระบวนการ บริหาร มีความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาและข้อ ขัดแย้งอย่างมีเหตุผลและ เป็นกลาง มีการให้โอกาส อย่างเท่าเทียมการ ส่งเสริมความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ มีการรักษาสិทธิของบุคคล การปฏิบัติหน้าที่อย่าง	องค์ประกอบหลักของ ความยุติธรรมในเชิง ปฏิบัติการ ความเป็นกลาง และเที่ยงธรรมปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติตัดสินใจ ด้วยความเป็นกลางและสม เหตุ สมผล ความเสมอ ภาคและโอกาสที่เท่าเทียม สร้างโอกาสที่เท่าเทียม ให้ทุกคนเปิดโอกาสเข้าถึง ทรัพยากรอย่างเท่าเทียม	1) การยึดหลักความ ยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความ เสมอภาค เท่าเทียมและ เคารพศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความ หลากหลายทุกมิติ 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรมและโปร่งใส ดำเนินงานโดยยึด ผลประโยชน์ส่วนรวมอย่าง

ตาราง 3 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สภาพร่างกายสถานะ ทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อ ทางการเมือง	เที่ยงธรรมตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ไม่เอนเอียงตาม ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความชอบ หรืออคติใช้ หลักเกณฑ์และระเบียบ เดียวกันกับทุกคน	ไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติต่อทุก คนอย่างเสมอภาคไม่ แบ่งแยกด้วยเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือ สถานะ เคารพสิทธิบุคคล รักษาสหิทธิของทุกคนอย่าง เท่าเทียมเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วม ยึดมั่นความ ถูก ต่อปฏิบัติตามกฎ หมาย และระเบียบbkล้ายันหยัดใน สิ่งที่ถูกต้อง ลดความ ขัดแย้งให้ บริการ	ให้บริการด้วยใจเต็มใจ รักษาความโปร่งใสใน กระบวนการตัดสินใจ และเปิดโอกาสการเยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบ 3) บูรณาการเทคโนโลยี เพื่อประสิทธิภาพและ ความยุติธรรม นำ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ลดอคติในการ ปฏิบัติงาน และตอบสนอง ความต้องการของผู้มี ส่วนได้เสีย

ตาราง 3 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			ความสมานฉันท์ในองค์กร ความโปร่งใสและมีเหตุผล อธิบายเหตุผล ในการ ตัดสินใจได้ ปฏิบัติ งานอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	4)วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ ส่งเสริมให้ ทุกคนแสดงศักยภาพ ได้เต็มที่ พัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยน แปลงอย่างสร้างสรรค์ 5) มุ่งสู่ ความยั่งยืนและ ความเป็นเลิศคำนึงถึง ผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรม

จากตาราง 3 แนวทางการประพจน์ปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ ตามแนวทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 บริหารงานอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้าถึงทรัพยากรสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

2. ความซื่อสัตย์

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์

2.1.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา การพูดความจริง บุคคลที่ซื่อสัตย์จะพูดแต่ความจริง ไม่พูดโกหกหรือปิดเป็นข้อเท็จจริง

จิณญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ
- 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พิริวัฒน์ อะทะพรม (2568, หน้า 406 – 413) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส (Integrity and Transparency) ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ และแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน การรักษาสัญญา บุคคลที่ซื่อสัตย์จะทำตามที่ตนได้พูดหรือสัญญาไว้ ไม่หวั่นคำพูดหรือการรับปากโดยไม่ทำตาม

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเกตได้จากพฤติกรรมการเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) และการเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual) ความโปร่งใส การกระทำที่โปร่งใสและเปิดเผย ไม่มีการปกปิดข้อมูลหรือผลประโยชน์ ที่เป็นไปในทางที่ไม่ซื่อสัตย์

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา การรับผิดชอบต่อบุคคลที่ซื่อสัตย์ยอมรับความผิดพลาดของตน และยอมรับผลของการกระทำ ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีความซื่อสัตย์ทำให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตประจำวันหรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานและการตัดสินใจต่าง ๆ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่น

มาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวมรักษาจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร จากความหมายดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อตรง ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

2.2.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 38) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ทำให้คนรอบข้างเชื่อมั่นในตัวเรา เมื่อเราเป็นคนซื่อสัตย์ไม่หลอกลวงหรือละเมิดสัญญา จะช่วยให้เราได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงาน ครอบครัว หรือในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการสร้างความสัมพันธ์ต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในครอบครัว ระหว่างเพื่อน หรือในที่ทำงาน เมื่อเรามีความซื่อสัตย์ เราจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ทำให้เราตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการและค่านิยม โดยไม่หลงไปกับการกระทำที่ผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การยึดมั่นในความซื่อสัตย์ทำให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ เสริมสร้างเกียรติยศและภาพลักษณ์ที่ดีคนที่มีความซื่อสัตย์มักจะได้รับเคารพและชื่นชมจากผู้อื่น การเป็นคนซื่อสัตย์จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน การติดต่อธุรกิจ หรือในชีวิตประจำวัน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 8) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม การทำทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์ช่วยให้การตัดสินใจและการกระทำในทุกด้านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่ยุติธรรมและสงบสุข การสร้างความรับผิดชอบต่อความมั่นคงในตัวเอง การที่เราเป็นคนซื่อสัตย์กับตัวเองช่วยให้เรารู้สึกมั่นคงในจิตใจ เพราะเรารู้ว่าเราทำสิ่งที่ถูกต้องและไม่หลอกตัวเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้เรามีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของเรา

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 116) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ในที่ทำงานความซื่อสัตย์ของบุคลากรช่วยสร้างบรรยากาศที่โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความซื่อสัตย์ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและการประสานงานกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ช่วยป้องกันการทุจริตและการทำผิดจริยธรรมในองค์กรและสังคม เมื่อทุกคนยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สังคมจะมีความโปร่งใส ลดโอกาสในการเกิดการทุจริตหรือการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาในระดับมหภาค

พนม พงษ์โพบุลย์ (2566, ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญ
ของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า แนวทางในการปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริตว่าเป็นหน้าที่ของทุกฝ่าย
ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือโรงเรียนมีหน้าที่หลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญ
งอกงามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ ต้องให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญา
ร่างกายและสังคม กระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการกระตุ้นเพื่อให้เกิด
การพัฒนาทำให้เด็กเกิดความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้ ได้ปฏิบัติจนเกิดความเข้าใจ
เกิดความเชื่อ ความศรัทธาและยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต ซึ่งกระบวนการจัดการ
เรียนการสอนเพื่อปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ
และเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร ซึ่งความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ
ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและ
ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาด “ความซื่อสัตย์”
แล้วสังคมไม่สงบสุข เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดในระดับบุคคลก็
จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศ ก็จะมีเรื่อง
เกียรติภูมิเป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ รวมไปถึงการมีสัจจะ
พูดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญ ถ้าทุกคนทำหน้าที่
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตย่อมจะทำให้สังคม และประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

Karakose (2016, p. 298) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์
ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ช่วยป้องกันการทุจริตและการทำผิดจริยธรรมในองค์กรและสังคม
เมื่อทุกคนยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สังคมจะมีความโปร่งใส ลดโอกาสในการเกิดการทุจริต
หรือการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาในระดับมหภาค

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความซื่อสัตย์มีความสำคัญมาก
ในทุกมิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจ
ที่ถูกต้อง หรือการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ความซื่อสัตย์
ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างสังคมที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ สุดท้ายแล้ว
ความซื่อสัตย์คือคุณธรรมที่ช่วยให้โลกนี้ดีขึ้นและทำให้ทุกคนมีความสุขในระยะยาวซื่อสัตย์

2.2.3 องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ดังนี้

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 76) ได้สรุปองค์ประกอบของความซื่อสัตย์มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง เป็นเรื่องของความมีหิริโอตตัปปะ ไม่กล้ากระทำในสิ่งที่ไม่สุจริตแม้การกระทำนั้น ๆ จะไม่มีใครเห็นก็ตาม ทำตามคำพูดโดยไม่เหลวไหล

2. ซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ ได้แก่ ความซื่อตรงเที่ยงตรง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในทางที่มิชอบ

3. ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง ได้แก่ การไม่คิด ไม่โกง ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนและต้องการความรักความหวังดี ความสงสารและซื่อตรงต่อกัน

เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 155) ได้สรุปองค์ประกอบของความซื่อสัตย์มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ การปฏิบัติตามสิ่งที่ตนได้สัญญากับตนเองไว้ เช่น การตรงต่อเวลา การตั้งใจจะทำในสิ่งที่ดี หรือการตั้งใจงดเว้นการกระทำในสิ่งที่ไม่ดี

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ การปฏิบัติตนตามหน้าที่โดยมิได้มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับตามปกติ เช่น การรับสินบนต่าง ๆ หรือการฉ้อโกงเงินของหน่วยงาน

3. ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น การนำทรัพย์สินหรือสิ่งของที่เก็บได้ส่งคืนเจ้าของ หรือการปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น

4. ความซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ คือ การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ไม่ทำผิดกฎหมายบ้านเมือง เช่น การฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือการประกอบอาชีพทุจริต

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบของความซื่อสัตย์มีองค์ประกอบ ไว้ว่า ทำการสังเคราะห์ด้วงชี้ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่
2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง
3. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลอื่น
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อชุมชนและสังคม

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 120) ได้สรุป
องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีลักษณะพฤติกรรม เช่น
การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อความผิด การไม่พูดปดลับปัด
หลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น การยอมรับผิดจากการกระทำของตน
2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น มีลักษณะพฤติกรรม เช่น
การมีความจริงใจต่อผู้อื่นการไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้ต่อ
ผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนเองโดยไม่ได้รับอนุญาต
การไม่ทุจริต คือ ควรมีความประพฤติ ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น
3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น
มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อ
เวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่หาผลประโยชน์ส่วนตน การรักษาและปฏิบัติหน้าที่
ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ
4. ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม มีลักษณะพฤติกรรม
เช่น ช่วยเหลือสังคม ดูแลสมบัติส่วนรวม เสียสละเพื่อส่วนรวม การรักษาความสามัคคี
ในหมู่คณะ

Karakose (2016, p. 229) ได้สรุปองค์ประกอบของความ
ซื่อสัตย์มีองค์ประกอบ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตจำแนกได้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลอื่น
3. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อชุมชนและสังคม

Josephson (2019, p. 21) ได้สรุปองค์ประกอบของความ
ซื่อสัตย์มีองค์ประกอบ ไว้อย่างนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลอื่น
3. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อชุมชนและสังคม
5. ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง
6. ซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ

จากการศึกษาองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยสรุป
การสังเคราะห์ของความซื่อสัตย์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์

แหล่งข้อมูล ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	จิตเสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดี ฉ่ำมณี (2564)	รัฐนิวัฒน์ สุวรรณชัยรบ (2566)	Karakose (2016)	Josephson (2019)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	100
1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100.00
2. ซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน	✓	✓				✓	50.00
3. ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง	✓					✓	33.33
4. ความซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ		✓					16.66
5. ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น		✓	✓	✓	✓	✓	83.33
6. ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม			✓	✓	✓	✓	66.66
7. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่			✓	✓	✓	✓	66.66

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านประกอบด้วย 4 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปองค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2) ซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน 3) ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น 4) ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม 5) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยขอลำดับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2) ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น 3) ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม 4) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ 5) ซื่อสัตย์ต่อที่ทำงาน

จากความหมายและความสำคัญ องค์ประกอบย่อยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรมพื้นฐานที่สะท้อนถึงความจริงใจ ความตรงไปตรงมา และการยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้ที่มีความซื่อสัตย์จะปฏิบัติตนอย่างสุจริต ไม่ทุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และยึดมั่นในหลักจริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความมั่นคงขององค์กรและสังคมโดยรวม ความซื่อสัตย์ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่โปร่งใสและน่าอยู่ ช่วยลดปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน เสริมสร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว โรงเรียน องค์กร หรือประเทศชาติ ความซื่อสัตย์ยังเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำและบุคลากรในทุกระดับ

2.2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, หน้า 2) ได้ให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรมมีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึง

ผลกระทบต่องู่เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นัที่ตั้และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

2. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ตั้มีความรับผิดชอบต่องู่หน้าัที่และต่องู่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมารักษาประโยชน์ของทางราชการและพร้อมรับการตรวจสอบ

2.2 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตนไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

2.3 มีจิตสำนึกที่ตั้ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ผู้เรียนผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

2.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรมทางวิชาการ

2.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ชุมชนและสังคม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน

สรุปได้ว่า แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ตั้ มีความรับผิดชอบต่องู่หน้าัที่และต่องู่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรมมีจิตสำนึกที่ตั้ คำนึงถึงผลกระทบต่องู่เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นัที่ตั้และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ตั้ ผู้วิจัยนำเสนอานิยามเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยคุณธรรมพื้นฐาน ที่สะท้อนถึงความจริงใจ ความตรงไปตรงมา และการ ยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้ที่มี ความซื่อสัตย์จะปฏิบัติตน อย่างสุจริต ไม่ทุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตน และยึดมั่นในหลัก จริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อความ น่าเชื่อถือ	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความ จริงใจตรงไปตรงมา รักษาประโยชน์ ของทาง ราชการและพร้อมรับ การตรวจสอบ 2) ไม่มีผลประโยชน์ทับ ซ้อน ไม่แสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบใน งานหรือหน้าที่ของตนไม่ หลีกเลี่ยงกฎหมายและ ใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่	แนวทางในการแสดงออก ถึงความซื่อสัตย์สุจริตของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการยึดหลัก ความถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม ไม่ใช่ ตำแหน่งหน้าที่ในการ แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตน มีความโปร่งใส ในการตัดสินใจและการ จัดการภายในองค์กร เปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา	องค์ประกอบหลักของ ความซื่อสัตย์ในเชิง ปฏิบัติการ ความโปร่งใส และความตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ จริงใจและพร้อมรับการ ตรวจสอบ ยึดมั่นในหลัก ความจริง ไม่ปิดป้อง ข้อมูล ปฏิบัติงานด้วย ความโปร่งใส การปฏิบัติ ตามหลักจริยธรรมไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์	1) ความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ดำเนิน งานด้วยความสุจริต โปร่งใส ไม่คดโกง ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่คอร์รัปชัน โดยยึดมั่นใน ความถูกต้องรักษาคำมั่น สัญญา และปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 2) การยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ประพฤติ ปฏิบัติโดยยึดหลักความดี ความงาม ความจริง มีวินัย

ตาราง 5 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความไว้วางใจ และความ มั่นคงขององค์กรและสังคม โดยรวม ความซื่อสัตย์ยังมี บทบาทสำคัญในการสร้าง สังคมที่โปร่งใสและน่าอยู่ ช่วยลดปัญหาทุจริต คอร์รัปชัน เสริมสร้างความ เชื่อมั่น และส่งเสริมการ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว โรงเรียน องค์กร หรือประเทศชาติ ความซื่อสัตย์ยังเป็น คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ	ตนเองหรือผู้อื่น 3) มีจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ 4) ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณทาง วิชาการและจริยธรรม ทางวิชาการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ ต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ชุมชนและ สังคม และคำนึงถึงหลัก สากลในการปฏิบัติตาม หลักสิทธิมนุษยชนในงาน	กล้ายอมรับผิดเมื่อเกิด ความผิดพลาด และมี ความกล้าในการแสดง จุดยืนที่ถูกต้องโดยไม่หวั่น เกรงต่อแรงกดดันจากผู้มี อิทธิพล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรเป็น แบบอย่างที่ดีในด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต ทั้งในคำพูด และการกระทำ เพื่อเป็น แรงบันดาลใจให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติตาม พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรม	ส่วนตนโดยมิชอบปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ ทางวิชาการและวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนรับผิดชอบ ต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการชุมชนและ สังคม เคารพหลักสิทธิ มนุษยชนในการปฏิบัติงาน การเป็นแบบอย่าง ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ บุคลากร ปฏิบัติตนต่อผู้อื่น	คำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน 3) การสร้างความ น่าเชื่อถือและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจ ผ่านการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟัง ความคิดเห็น และให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ไม่ปิดเป็นความจริง 4) การพัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการเรียนรู้พัฒนา

ตาราง 5 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และบุคลากรในทุกระดับ	ของตนคำนึงถึงประโยชน์ ของทางราชการ ผู้เรียนผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง	องค์กรที่ยึดหลักความ ซื่อสัตย์และความ รับผิดชอบร่วมกัน	ด้วยความเสมอต้นเสมอ ปลาย สร้างความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดี ให้องค์กร	สมรรถนะ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของสังคม 5) การบริหารงานเพื่อสร้าง คุณค่าและความยั่งยืน นำหลักการ บริหารยุคใหม่ มาใช้ คำนึงถึงผลกระทบต่อ สังคมสิ่งแวดล้อม และผู้มี ส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้าง ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม 6) การสร้าง

ตาราง 5 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
				ระบบธรรมาภิบาลและการ มีส่วนร่วม ส่งเสริมการ บริหารงานที่เปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีกลไกการตรวจสอบ ถ่วงดุล และสร้างระบบ การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับ ของสังคม

จากตาราง 5 แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติ
ตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี ตามแนวทาง
การบริหารในศตวรรษที่ 21 ยึดมั่นในหลักความจริง โปร่งใส ไม่ปิดเป็นข้อมูลไม่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความ
ซื่อสัตย์

3. ความไว้วางใจ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ

3.1.1 ความหมายความไว้วางใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความไว้วางใจ
ไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ
ความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ความไว้วางใจทำให้เรา
เชื่อว่าเราสามารถพึ่งพาผู้อื่นได้ในบางสถานการณ์ เช่น การทำงานร่วมกัน
หรือการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ
ความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน
การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิด
ผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ
ความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก
ให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์
ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม
การใช้จรรยาบรรณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา
ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมาย
ของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้อีกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษย์สัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจาร์ณญาณ ในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้อีกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมี ส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จากความหมายดังกล่าว

Josephson (2019, p. 50) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง เมื่อเรามีความไว้วางใจในผู้อื่น เราจะเปิดเผยความคิด ความรู้สึก หรือข้อมูลที่สำคัญให้เขารู้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อใจที่มีต่อบุคคลนั้นเมื่อเราไว้วางใจใครสักคน เรามักจะให้อีกาสและไม่สงสัยในเจตนาของเขา แม้ว่าจะมีสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน แต่เราก็เลือกที่จะเชื่อว่าเขาจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้อีกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความ ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในความสามารถและเจตนาของผู้อื่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและตรงตามที่คาดหวัง มันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง

3.1.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญความไว้วางใจไว้อย่างนี้

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 81) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ระหว่างเพื่อน หรือในที่ทำงาน การมีความไว้วางใจในกันและกันช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม เพราะเมื่อสมาชิกในทีมไว้วางใจกัน จะทำให้พวกเขาเต็มใจแบ่งปันข้อมูล ไอเดีย และช่วยเหลือกันในการทำงาน ส่งผลให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 166) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า ในองค์กรหรือที่ทำงาน ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หากไม่มีความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันจะเต็มไปด้วยความสงสัยและความไม่แน่ใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดได้ ความไว้วางใจช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงานและการตัดสินใจ หากทุกฝ่ายเชื่อมั่นกันว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและโปร่งใส พวกเขาก็จะยินดีที่จะร่วมมือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคม

วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันที่มีการเตรียมความพร้อมการดำเนินชีวิตตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นคุณธรรม จริยธรรม ในการนำและการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหารจนได้รับความไว้วางใจ เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมนั้นประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และการเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่สถานศึกษา ทำให้คนทั่วไปเกิดศรัทธา และไว้วางใจว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และผลประโยชน์สูงสุดของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และไม่ว่ายุคสมัย

จะเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใดแต่สิ่งที่ยังคงอยู่ คือ คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เป็นความสำนึกหรือความประพฤติที่ดีงาม นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารต้องเอาใจใส่เพื่อนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ มีความมั่นใจ ไว้วางใจ และต้องการที่จะพัฒนาองค์การให้บรรลุจุดมุ่งหมาย กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจ

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า เมื่อเรามีความไว้วางใจในคนรอบข้าง เราจะรู้สึกมั่นใจและไม่ต้องกังวลกับการตรวจสอบหรือสงสัยในสิ่งที่พวกเขาทำ ความไว้วางใจช่วยลดความเครียดจากการไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นหรือการพยายามควบคุมทุกสิ่งที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจเป็นฐานสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว เพื่อน หรือในที่ทำงาน การมีความไว้วางใจช่วยให้การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือทำงานเกิดผลที่ดีขึ้น

เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 35) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า เมื่อเรามีความไว้วางใจในผู้อื่น เรามักจะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพวกเขามากขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้เราตัดสินใจได้ดีขึ้น โดยไม่ถูกจำกัดด้วยการสงสัยหรือความไม่ไว้วางใจ เมื่อมีความไว้วางใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ความขัดแย้งจะน้อยลง เพราะแต่ละฝ่ายเชื่อว่าฝ่ายตรงข้ามจะทำในสิ่งที่ดีที่สุดและรักษาคำพูดของตน

Josephson (2019, p. 11) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจแสดงถึงการเคารพในความสามารถและเจตนาของผู้อื่น เมื่อเราไว้วางใจคนอื่น มันแสดงให้เห็นว่าเรายอมรับและเคารพในความสามารถและการตัดสินใจของพวกเขา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร ความไว้วางใจช่วยให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคง เพราะมีการสนับสนุนจากคนรอบข้างที่เชื่อในความสามารถของกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถและเจตนาของผู้อื่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและตรงตามที่ได้คาดหวัง มันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสังคมที่มีความร่วมมือและความสงบสุข เป็นปัจจัยที่สำคัญ

ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะในระดับบุคคล หรือในระดับองค์กร และสังคม ความไว้วางใจช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความมั่นใจ และทำให้ทุกสิ่งดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาจะมีความคล่องตัวและลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

3.1.3 องค์ประกอบของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของความไว้วางใจ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2564, หน้า 145) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. เชื่อว่าความน่าเชื่อถือ
2. ความมีศักดิ์ศรี (integrity)
3. ความเปิดเผย (openness)
4. ความจงรักภักดี (loyalty)
5. ความสามารถ (competence)
6. ความสม่ำเสมอ (consistency)

อมร รัชกาลัตย์ (2564, หน้า 26) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถ (ability) คือทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่าง ๆ หรือการโน้มน้าวผู้อื่น
2. ความรู้สึกที่ดี (benevolence) คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับผู้ที่ไว้วางใจเรา

3. ความตรงไปตรงมาหรือความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา

กฤษณา พันธุ์วานิช (2565, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้ 1

1. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบหลักของความไว้วางใจ เมื่อบุคคลหรือองค์กรทำในสิ่งที่ตรงไปตรงมา ไม่โกหกหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง ผู้อื่นจะสามารถเชื่อมั่นในคำพูดและการกระทำของเขาได้ การมีความซื่อสัตย์ช่วยสร้างความโปร่งใสและลดความสงสัยระหว่างกัน

2. ความสามารถ (Competence) การที่บุคคลหรือองค์กรมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามที่ต้องการ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจในความสามารถของเขา ความสามารถในงานต่าง ๆ ช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกมั่นใจว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่ดีเมื่อทำงานร่วมกัน

3. ความเปิดเผย (Transparency) การเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินการต่าง ๆ อย่างโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ การทำสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจนและไม่ปกปิดข้อมูลทำให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจถึงเหตุผลหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของเรา ซึ่งช่วยลดความสงสัยและเสริมสร้างความเชื่อมั่น

Argyris (2017, p. 256) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ไว้วางใจ

1. ความสม่ำเสมอ (Consistency) ความสม่ำเสมอในพฤติกรรมและการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ หากบุคคลหรือองค์กรสามารถแสดงพฤติกรรมที่สม่ำเสมอและคาดการณ์ได้ ผู้อื่นจะรู้สึกมีความมั่นใจในสิ่งที่เกิดขึ้นและสามารถคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีได้จากการร่วมมือ

2. ความเคารพ (Respect) การเคารพในสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลหรือองค์กรแสดงความเคารพต่อผู้อื่น การมีความไว้วางใจจะเติบโตขึ้น เพราะมันแสดงถึงความเอื้อเฟื้อและการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

3. การรักษาคำพูด (Reliability) การรักษาคำพูดและการทำตามสัญญาหรือรับปากไว้นับเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ เมื่อเราเชื่อมั่นว่าใครจะทำตามสิ่งที่พูด หรือปฏิบัติตามข้อตกลงได้ มันจะทำให้เรามีความไว้วางใจในตัวบุคคลหรือองค์กรนั้นมากขึ้น

Feldheim and Wang (2024, p. 17) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ไว้วางใจ

1. ความเคารพ (Respect) การเคารพในสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลหรือองค์กรแสดงความเคารพต่อผู้อื่น การมีความไว้วางใจจะเติบโตขึ้น เพราะมันแสดงถึงความเอื้อเฟื้อและการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

2. การรักษาคำพูด (Reliability) การรักษาคำพูดและการทำตามสัญญาหรือรับปากไว้นั้นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ เมื่อเราเชื่อมั่นว่าใครจะทำตามสิ่งที่พูด หรือปฏิบัติตามข้อตกลงได้ มันจะทำให้เรามีความไว้วางใจในตัวบุคคลหรือองค์กรนั้นมากขึ้น

3. การแสดงความมุ่งมั่น (Commitment) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน หรือการทำงานด้วยความตั้งใจและจิตใจที่ดี ช่วยสร้างความไว้วางใจ เพราะผู้อื่นจะเห็นว่าบุคคลนั้นมีความจริงใจและมีความรับผิดชอบในการกระทำต่าง ๆ

จากการศึกษาองค์ประกอบของความไว้วางใจ ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์ของความไว้วางใจ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ

แหล่งข้อมูล ความไว้วางใจของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ธีรศักดิ์ อัครบวร (2564)	อมร รัชกาลัสต์ย (2564)	กฤษฎณา พันธุ์วานิช (2565)	Argyris (2017)	Feldheim and Wang (2024)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	100
1. ความน่าเชื่อถือ	✓					20
2. ความมีศักดิ์ศรี	✓					20
3. ความเปิดเผย	✓		✓			40
4. ความจงรักภักดี	✓			✓		20
5. ความสามารถ	✓	✓	✓			60
6. ความสม่ำเสมอ	✓			✓		40
7. ความรู้สึกที่ดี		✓				20

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ความไว้วางใจของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ธีรศักดิ์ อัครบรร (2564)	อมร รักษาสัตย์ (2564)	กฤษฎณา พันธุ์วานิช (2565)	Argyris (2017)	Feldheim and Wang (2024)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	100
8. ความซื่อสัตย์		✓	✓			40
9. ความเคารพ				✓	✓	40
10. การรักษาคำพูด				✓	✓	40
11. การแสดงความมุ่งมั่น					✓	20

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้อำนาจองค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านประกอบด้วย 6 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปองค์ประกอบย่อยด้านความไว้วางใจมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเปิดเผย 2) ความสามารถ 3) ความสม่ำเสมอ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเคารพ และ 6) การรักษาคำพูด และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยขอลำดับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ความสามารถ 2) ความเปิดเผย 3) ความสม่ำเสมอ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเคารพ และ 6) การรักษาคำพูด

จากความหมายและความสำคัญ องค์ประกอบย่อย สรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นที่เกิดจากการที่บุคคลมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถพึ่งพาได้ โดยบุคคลอื่นยอมมอบหมายหน้าที่หรือร่วมมือด้วย โดยไม่ลังเล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และการพัฒนาองค์กรหรือสังคมให้มั่นคง เพราะเป็นพื้นฐานของการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง

เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ต้องสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์
มีความสามารถ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสังคมและองค์กรที่มั่นคงและน่าอยู่

3.2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้านความไว้วางใจ มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง
ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(2565, หน้า 2) ได้ให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรมมีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึง
ผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้งและมีความพร้อมรับการตรวจสอบ
และรับผลจากการกระทำของตน

2. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนไว้วางใจ มีจิตสำนึกที่ดี
มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา เช่น

2.1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ
ตรงไปตรงมารักษาประโยชน์ของทางราชการและพร้อมรับการตรวจสอบ

2.2 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์
โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตนไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมาย
เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

2.3 มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์
ของทางราชการ ผู้เรียนผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

2.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรม
ทางวิชาการ

2.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน
ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
ในงานของตน

สรุปได้ว่า แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความสามารถ ความเปิดเผย ความสม่ำเสมอ ความเคารพ การรักษาคำพูด และการแสดงความมุ่งมั่น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลหรือองค์กรในทุกด้าน ทั้งในการทำงานร่วมกัน และในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน คือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจในตัวบุคคลหรือองค์กร องค์กรประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างและรักษาความเชื่อมั่นที่เรามีต่อผู้อื่น โดยมักจะเป็นการทำให้ทุกฝ่ายสามารถพึ่งพาและเชื่อถือในกันและกันได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี ผู้วิจัยนำเสนอ นิยามเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เชื่อมั่นที่เกิดจากการที่บุคคล มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และ สามารถพึ่งพาได้ โดยบุคคล อื่นยอมมอบหมายหน้าที่ หรือร่วมมือด้วยโดยไม่ลังเล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันอย่าง	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความ จริงใจตรงไปตรงมา รักษาประโยชน์ของทาง ราชการและพร้อมรับ การตรวจสอบ 2) ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน ไม่แสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบ ในงานหรือหน้าที่ของตน ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมาย และใช้ช่องว่างทาง กฎหมาย เพื่อเอื้อ	ผู้บริหารต้องเผชิญกับ ความท้าทายมากมาย จากทั้งภายในและภายนอก องค์กร ไม่ว่าจะเป็นความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ความเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี หรือความ คาดหวังจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ดังนั้น “ความไว้วางใจ” จึงเป็น คุณลักษณะสำคัญที่ ผู้บริหารต้องสร้างและ	องค์ประกอบหลักของ ความไว้วางใจในเชิง ปฏิบัติการ การสร้างความ เชื่อมั่นผ่านความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมาปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความจริงใจและพร้อม รับการตรวจสอบยึดมั่นใน หลักความจริง ไม่บิดเบือน ข้อมูล การสื่อสารและ ปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ สื่อสารและรับฟังความเห็น อย่างจริงใจปฏิบัติตนต่อ	1) การสร้างความไว้วางใจ ผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แสดงออกถึงพฤติกรรม ที่สุจริต ยึดมั่นในความ ถูกต้อง ปฏิบัติตามคำมั่น สัญญา และรักษาความลับ ตามระเบียบ เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นจาก ผู้รับบริการและสังคม 2) การบริหารงานด้วย ความโปร่งใสและ รับผิดชอบต่อดำเนินการโดย เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไป

ตาราง 7 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ราบรื่น และการพัฒนา องค์กรหรือสังคมให้มั่นคง เพราะเป็นพื้นฐานของ การสร้างความสำเร็จ ความร่วมมือ และลดความ ขัดแย้ง เป็นคุณลักษณะ สำคัญที่ต้องสร้างขึ้น อย่างต่อเนื่อง ผ่านพฤติกรรม ที่ซื่อสัตย์ มีความสามารถ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสังคมและองค์กร ที่มั่นคงและน่าอยู่	ประโยชน์ 3) มีจิตสำนึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของทาง ราชการผู้เรียนผู้รับ บริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง 4) ปฏิบัติตามจรรยา บรรณทางวิชาการและ จริยธรรมทางวิชาการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรับผิดชอบต่อ ผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ชุมชน	รักษาไว้ เพื่อให้เกิด บรรยากาศของความ ร่วมมือ ความมั่นคง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในองค์กรสามารถสร้าง ความไว้วางใจได้อย่าง แท้จริง จะเป็นผู้นำที่ทุกคน พร้อมร่วมมือ พัฒนาและ เดินหน้าสู่องค์กรแห่งความ ยั่งยืน ความไว้วางใจจึงมีใช้ เพียงทักษะ แต่คือคุณค่า ที่ต้องปลูกฝังและ แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ	ผู้อื่นด้วยความเสมอต้น เสมอปลายแสดงความ เคารพต่อผู้อื่นและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี การปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อม ที่เชื่อถือได้สนับสนุน ทีมงานด้วยความไวเนื้อ	ตรงมา ไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง มีกระบวนการ ตรวจสอบได้และ ยอมรับผิดชอบต่อผล การปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสาร สองทาง และสร้าง บรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน ความรู้

ตาราง 7 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	และสังคม และคำนึง ถึงหลักสากล			4) การยึดหลักคุณธรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลัก ความดี ความงาม ความจริงพัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และตอบสนองความ ต้องการที่เปลี่ยนแปลง 5) การบริหารเพื่อสร้าง คุณค่าร่วมในยุคดิจิทัล นำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพ ส่งเสริม

ตาราง 7 (ต่อ)

สรุปความหมาความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
				การมีส่วนร่วม คำนึงถึง ความยั่งยืน และสร้าง ประโยชน์สูงสุดให้กับ ทุกภาคส่วนในสังคม 6) การสร้างระบบบริหาร ที่เชื่อถือได้ พัฒนากลไกการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีระบบ ควบคุมภายใน การตรวจสอบถ่วงดุล

จากตาราง 7 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติ
ตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี ตามแนวทางการ
บริหารในศตวรรษที่ 21 สร้างความเชื่อมั่นและวางใจในองค์กรด้วยภาวะผู้นำและจริยธรรม
เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สื่อสารและรับฟังความเห็นอย่างจริงใจ สนับสนุนทีมงาน
ด้วยความไว้วางใจ

4. ความเคารพ

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพ

4.1.1 ความหมายของความเคารพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความเคารพ ไว้ดังนี้
คำพร กองเตย (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ
ความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพและการยอมรับผู้อื่น

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ
ความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้าย
ผู้อื่น และการกล่าวที่จริงใจ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย
ของความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณค่าที่มี
อยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้ว
แสดงความนับถือ ด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
ประกอบด้วย เนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ และ 3) ยอมรับความคิด
ต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ
ความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ
มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรี ของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยม
พึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความ
ยุติธรรม ยึดถือตามกฎหมายของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร

มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับ ความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือ ปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

เอกราช เอียดแก้ว และพระปลัดโฆสิต โฆสิต (2565, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง ด้านความจงรักภักดีผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาจะแสดงออกถึง การสร้างและการรักษามภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา การคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปกป้อง เต็มใจที่จะเสียสละ และทุ่มเททำงานกำลังความคิด กำลังกายกำลังใจ เพื่อสถานศึกษา อุทิศตัวอย่างมากต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาและตั้งใจพัฒนาสถานศึกษา

Deutsh (1960, pp. 23 – 140) ได้ให้ความหมายของความเคารพไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง การให้เกียรติ และการแสดงออกถึงการยอมรับในคุณค่าของบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีมารยาท ให้ความสำคัญต่อความรู้สึก ความคิดเห็น และสิทธิของผู้อื่น การเคารพไม่เพียงแต่การแสดงออกทางกาย เช่น การให้เกียรติหรือการให้โอกาส แต่ยังหมายถึงการเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างและความคิดเห็นที่หลากหลายด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณค่าความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างเหมาะสม การให้เกียรติและการยอมรับในสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการปฏิบัติต่อเขา ด้วยมารยาทและความสุภาพ ความเคารพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านของชีวิต

4.1.2 ความสำคัญของความเคารพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับความเคารพ ไว้ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 66) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพ มีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในสังคม การเคารพไม่เพียงแต่ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แต่ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความร่วมมืออีกด้วย การแสดงความเคารพต่อผู้อื่นช่วยให้เราเติบโตทางจิตใจ การเรียนรู้ที่จะเคารพผู้อื่นทำให้เราสามารถพัฒนาความอดทน ความเข้าใจ และทักษะในการสื่อสารที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 108) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพเป็นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว เพื่อน หรือในที่ทำงาน การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในความสัมพันธ์ เพราะมันแสดงถึงการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความเคารพทำให้เกิดบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติภาพ เมื่อทุกคนเคารพซึ่งกันและกัน สังคมจะเป็นสังคมที่มีการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น การรักษาความเคารพ จะช่วยให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 91) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ในองค์กรหรือที่ทำงาน ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงานและความคิดเห็นของพวกเขาช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คนที่ได้รับการเคารพจะรู้สึกมีคุณค่าและจะเต็มใจที่จะร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเคารพความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่นช่วยลดความขัดแย้ง เพราะเมื่อทุกฝ่ายรู้สึกว่าเขาได้รับการเคารพ พวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะร่วมมือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 120) ได้สรุปองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ มีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อความผิด การไม่พูดปดลบล้าง หลอกลวง การไม่คิดโลกในของผู้อื่น การยอมรับผิดจากการกระทำของตน

2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความจริงใจต่อผู้อื่น การไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนเองโดยไม่ได้รับอนุญาต การไม่ทุจริต คือ ควรมีความประพฤติ ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อเวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่หาผลประโยชน์ส่วนตน การรักษาและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ

4. ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม มีลักษณะพฤติกรรม เช่น ช่วยเหลือสังคม ดูแลสมบัติส่วนรวม เสียสละเพื่อส่วนรวม การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ

Senner and Butterfield (2019, pp. 144 – 157)

ได้ให้ความสำคัญของความเคารพ ไว้ว่า ความเคารพช่วยให้เราเปิดใจและยอมรับในความแตกต่างของคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความคิดเห็น ลักษณะทางวัฒนธรรม หรือประสบการณ์ชีวิต การเคารพช่วยให้สังคมสามารถดำเนินไปได้อย่างกลมกลืน แม้จะมีความหลากหลาย

Ring and Van de Ven (2020, pp. 483 – 498) ได้ให้

ความสำคัญของความเคารพ ไว้ว่า ความเคารพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ เมื่อเราปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ พวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สามารถพึ่งพาได้ และจะเปิดใจให้มีความร่วมมือมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเคารพ คือการให้เกียรติ และการยอมรับในสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการปฏิบัติต่อเขาด้วยมารยาทและความสุภาพ ความเคารพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านของชีวิต มีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในสังคม การเคารพไม่เพียงแต่ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แต่ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความร่วมมืออีกด้วย

4.1.3 องค์ประกอบของความเคารพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับของความเคารพ ไว้ดังนี้

วีรยุทธ วิเชียรโชติ (2563, หน้า 45) ได้สรุปองค์ประกอบ

ของความเคารพ ไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ยอมรับนับถือ
2. อุดหนุน ใจกว้าง ยอมรับความแตกต่าง
3. กิริยามารยาทดี ไม่ใช่ภาษาในทางชั่วร้าย
4. มีความเกรงใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. ไม่ข่มขู่ ตี หรือทำร้ายใคร
6. จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง ความไม่เห็นพ้อง

คุณกตุมรินทร์

พระภวนาวิริยคุณ (2564, หน้า 122) ได้สรุปองค์ประกอบ

ของความเคารพ ไว้ดังนี้

1. ความสุภาพ (civility)
2. การให้เกียรติ (dignity)
3. การยอมรับผู้อื่น (acceptance)

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ (2565, หน้า 192) ได้สรุป

องค์ประกอบของความเคารพ ไว้ดังนี้

1. มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว
2. ให้เกียรติผู้อื่น
3. ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลากร
4. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Josephson (2009, p. 223) ได้สรุปองค์ประกอบของ

ความเคารพ ไว้ดังนี้

1. ให้เกียรติพนักงาน (respect)
2. มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน
3. การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐาน

โทษผู้ฝ่าฝืน

4. มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาค

และเท่าเทียม

Brown (2017, p. 42) ได้สรุปองค์ประกอบของความเคารพ

ไว้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น
2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ
3. การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบของความไว้วางใจ ผู้วิจัยสรุป

การสังเคราะห์ของความไว้วางใจ ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเคารพ

แหล่งข้อมูล ความเคารพของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สิริฤทธิ์ วิเชียรโชติ (2563)	ฉัตรภาวนาวิริยคุณ (2564)	พระมหาสมชาย ฐานุตฺโต (2565)	Josephson (2009)	Brown (2017)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	100
1. การยอมรับนับถือ	✓		✓		✓	60
2. ความใจกว้าง	✓		✓			40
3. ความเกรงใจผู้อื่น	✓					20
4. ไม่ทำร้ายใคร	✓					20
5. จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง	✓				✓	40
6. ความอ่อนน้อมถ่อมตัว	✓		✓		✓	60
7. ความสุภาพ		✓				20
8. การให้เกียรติ		✓	✓	✓		60
9. การยอมรับผู้อื่น		✓		✓		40
10. การให้รางวัลและการลงโทษ				✓		20

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรม จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านประกอบด้วย 3 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปองค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความใจกว้าง 3) จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง 4) ความอ่อนน้อมถ่อมตัว 5) การให้เกียรติ 6) การยอมรับผู้อื่น และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของความยุติธรรม ผู้วิจัยขอลำดับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตัว 3) การให้เกียรติ 4) ความใจกว้าง 5) จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง 6) การยอมรับผู้อื่น

จากความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยสรุปได้ว่า ความเคารพหมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการให้เกียรติ ยอมรับในสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรี และความแตกต่างของผู้อื่น โดยไม่ดูหมิ่น ละเมิด หรือเอาเปรียบ เป็นการแสดงออกถึงจิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข เป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในครอบครัว โรงเรียน องค์การ และสังคม เมื่อบุคคลเคารพซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และสร้างสังคมที่เป็นธรรมาภิบาล ความเคารพจึงเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และเป็นแรงผลักดันสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับของสังคม

4.2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเคารพ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, หน้า 2) ได้ให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพสิทธิ และเสรีภาพของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามเพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล

2. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เช่น

2.1 ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ด้อยค่าหรือปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

2.2 ไม่นำความแตกต่างของผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมาล้อเลียนให้เกิดความอับอาย หรือเกิดผลกระทบต่องิตใจ

2.3 ไม่ให้ร้าย ตำรา กลั่นแกล้ง ข่มเหง หรือรังแกผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง

2.4 ใช้กิริยาอาการและถ้อยคำสุภาพ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้รับบริการผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจและมีเมตตาธรรม

2.5 ไม่แสดงกิริยาอาการหรือใช้ถ้อยคำข่มขู่คุกคาม หรือมีพฤติกรรมในลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ

2.6 ให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน และคุ้มครองผู้เรียน จากภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้น การล้อเลียน การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์รวมถึงการแสวงประโยชน์กับผู้เรียนในทุกรูปแบบ

สรุปได้ว่า แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความเคารพ พึงปฏิบัติตนด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ด้อยค่า หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เหมาะสม อันอาจกระทบกระเทือนจิตใจและบั่นทอนคุณค่าในตนของผู้อื่น อีกทั้งต้องไม่นำความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานะ หรือความคิดเห็นทางการเมืองมาใช้ในการล้อเลียน เหยียดหยาม หรือสร้างความอับอายแก่บุคคลใด ใช้กิริยา วาจา และอาการที่สุภาพ สำนวณ และเต็มเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ ไม่กล่าวร้าย กลั่นแกล้ง ข่มเหง รังแก หรือแสดงพฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการคุกคาม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เรียนจากภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ หรือการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย ความเคารพ และความเท่าเทียมในสถานศึกษา ส่งเสริมให้

ผู้เรียนได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และเติบโตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเคารพ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเคารพ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล สรุปได้ ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 9 แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเคารพ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่าง
 ของบุคคล

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการ ให้เกียรติ ยอมรับในสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรี และความ แตกต่างของผู้อื่น โดยไม่ดู หมิ่น ละเมิด หรือเอาเปรียบ เป็นการแสดงออกถึง จิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมี	1) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ด้วยคำหรือปฏิบัติ ที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง 2) ไม่นำความแตกต่าง ของผู้เรียน ผู้รับ บริการ ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง มาล้อเลียนให้เกิดความ อับอาย หรือเกิดผล กระทบต่อจิตใจ 3) ไม่ให้ร้าย ต่ำว่า	ให้เกียรติทุกคนอย่าง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง หรือบุคลากรทุกฝ่าย เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ที่หลากหลาย ให้โอกาส ทุกคนได้แสดงความ คิดเห็นอย่างเสรี ส่งเสริม วัฒนธรรมของการเคารพ ในองค์กร ปลุกฝังให้ บุคลากรเคารพกันและกัน	องค์ประกอบหลักของ ความเคารพในเชิง ปฏิบัติการ การยอมรับ และให้เกียรติผู้อื่นไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือทำให้ ผู้อื่นรู้สึกด้อยค่าให้เกียรติ ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ทุกคนยึดหลักสิทธิ มนุษยชนและคำนึงถึงสิทธิ ของทุกกลุ่มคน การสื่อสาร ที่เคารพและ	1) การเคารพในศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ แสดงออกถึงการให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับใน ความแตกต่างหลากหลาย ของบุคคล โดยไม่เลือก ปฏิบัติ ไม่ดูถูกดูแคลนและ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความ เสมอ2) การปฏิบัติด้วย ความสุภาพและมารยาท ใช้คำพูดที่สุภาพ กิริยา ท่าทางที่เหมาะสม

ตาราง 9 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สันติสุข เป็นรากฐาน ของความสัมพันธ์ที่ดีทั้งใน ครอบครัว โรงเรียน องค์กร และสังคม เมื่อบุคคลเคารพ ซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิด บรรยากาศแห่งความเข้าใจ ความร่วมมือ ลดความ ขัดแย้ง และสร้างสังคมที่เป็น ธรรม ความเคารพจึงเป็น คุณธรรมพื้นฐานที่ส่งเสริม การอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และเป็นแรงผลักดัน สำคัญในการ	กลั่นแกล้ง ชมเหงหรือ รังแก ผู้เรียนผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง 4) ใช้กิริยา อាកารและ ถ้อยคำสุภาพรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้รับบริการผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องด้วย ความตั้งใจและมีเมตตา ธรรม 5) ไม่แสดงกิริยาอาการ หรือใช้ถ้อยคำข่มขู่ คุกคามหรือมีพฤติกรรม	เป็นแบบอย่างในการเคารพ ผู้อื่น แสดงให้เห็นถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความอ่อนน้อมและ ให้เกียรติ ยอมรับความ แตกต่างและความ หลากหลาย เปิดกว้าง ทางวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ และวิถีคิด เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ของผู้อื่น ไม่ละเมิดความ เป็นส่วนตัวของบุคคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่น่าอยู่ เกื้อกูล	สร้างสรรค์ใช้กิริยา อាកาร และถ้อยคำสุภาพในการ สื่อสารรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่นอย่างตั้งใจ และด้วยเมตตาธรรม ไม่แสดงกิริยาอาการหรือ ใช้ถ้อยคำข่มขู่คุกคาม การยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลาย ยอมรับความคิดเห็นและ แตกต่างของบุคคลไม่นำ ความแตกต่างมาล้อเลียน ให้เกิดความอับอาย หรือผลกระทบต่อ	แสดงความเอาใจใส่ รับฟัง ความคิดเห็น และสื่อสาร ด้วยความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึงความรู้สึก ของผู้อื่น 3) การยึด หลักความ ถูกต้องและความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลัก ความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่ใช้อำนาจ ในทางที่ผิด และคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นหลัก

ตาราง 9 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทุก ระดับของสังคม	ในลักษณะเป็นการ คุกคามทางเพศ 6) ให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน และคุ้มครอง ผู้เรียนจากภัยอันตราย ที่อาจเกิดขึ้น การล้อเลียน การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ำมนุษย์รวมถึง การแสวงประโยชน์กับ ผู้เรียนในทุกรูปแบบ	เปิดทางให้ทุกเสียงมีคุณค่า และสามารถรวมพลัง หลากหลายเพื่อนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างยั่งยืน	จิตใจเคารพในความหลากหลาย ของอัตลักษณ์และไม่ เลือกปฏิบัติ การปกป้อง และคุ้มครองผู้อื่นให้ความ ช่วยเหลือ ป้องกัน และคุ้มครองผู้อื่นจาก ภัยอันตรายป้องกัน การล้อเลียน การล่วง ละเมิด และการแสวง ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่กลั่นแกล้ง ช่มเหลหรือ รังแกผู้อื่น การปฏิบัติ ด้วยความยุติธรรมและ ความเหมาะสม สมปฏิบัติต่อ	4) การสร้าง สภาพแวดล้อมแห่ง การเรียนรู้และการมีส่วน ร่วม ส่งเสริมให้ทุกคนได้ แสดงความสามารถ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ พัฒนาร่วมกัน 5) การบริหารงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาลดำเนินงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมี ส่วนร่วม และความ

ตาราง 9 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			ผู้อื่นด้วยความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติให้ความสำคัญกับความรู้สึก ของผู้อื่นรักษามารยาท และการปฏิบัติที่เหมาะสม	เป็นธรรมพร้อมใช้ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม เพื่อยกระดับบริการ 6) การพัฒนา ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม เคารพในความหลากหลาย ทางความคิด

จากตาราง 9 แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเคารพ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล ตามแนวทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจไม่เหยียดหยามหรือเลือกปฏิบัติ ยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความหลากหลายอัตลักษณ์

5. ความรับผิดชอบ

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

5.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงานโดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไม่ดีเป็นความพร้อมรับผิด การยึดถือได้ เชื่อมั่นได้ คำนับสัญญาและการไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูษมัง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้อง มีลักษณะประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนา องค์การสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาองค์การ สู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบหมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออก ถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังเสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

Holmes (2009 อ้างถึงใน สุธาสินี แม่นญาติ, 2554, หน้า 62 – 63) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพร้อมรับผิดชอบ การยึดถือได้ เชื่อมั่นได้ คำมั่นสัญญา และการไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรม ที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อม ที่จะรับทั้งผิดและชอบบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดให้มีความ รับผิดชอบเป็นกรณี ๆ ไป โดยมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน และเมื่อบุคคลนั้น รับปากยินยอมตามที่ตกลงในวันธรรมดะวันตกจะหมายความว่า เป็นการให้คำมั่น สัญญาออกไป หลังจากนั้นเมื่อถึงคราวปฏิบัติ ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ อย่างไร จะอยู่ใน ขอบข่ายความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ ทั้งหมด skip to main | skip to sidebar ครอบคลุมถึงการสื่อความบุคคลนั้น ๆ จะต้องรู้จักความรับผิดชอบและสำนึกเสมอ ว่าของของความรับผิดชอบมักจะรับผิดชอบกัน เป็นกลุ่มบุคคล ซึ่งแตกต่างกับแนวความคิด ของตะวันตกที่ว่า ความรับผิดชอบเป็นเรื่อง เฉพาะบุคคล เมื่อบุคคลใดรับว่าจะทำงาน อะไรแล้ว จะต้องดูแลงานของตนโดยตลอดจนกระทั่งเสร็จสิ้น รวมไปถึงการคอย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วยในการท างานร่วมกัน หรือเข้าสังคมร่วมกับผู้อื่น

ถ้าสมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบ ช่วยให้สังคมนั้น ๆ ไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งทำงานสู่ความเป็นเลิศ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้สึกตระหนักและตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยยึดถือหน้าที่ของตนเองหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย

5.1.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

- ทับทิม ประมูลจะนิง (2560, หน้า 31) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบก่อให้เกิดสิ่งดีงามและความสำคัญ ดังนี้
 1. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น
 2. การงานสำเร็จเรียบร้อยได้ผลดี
 3. เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน
 4. เกิดความมั่นคงในสังคมและประเทศชาติ
 5. สังคมและประเทศชาติสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญได้รวดเร็ว
 6. มีความสะดวกสบายและร่มเย็นเป็นสุขเกิดขึ้นในสังคมและประเทศ

ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่ดีงามในสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคลทุกคนซึ่งถ้ากล่าวไปแล้วหากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดังนี้

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายให้ทันเวลา

2. คนที่ขาดความรับผิดชอบจะเป็นคนเฉื่อยชาไม่สามารถ
แก้ไขอุปสรรคใด ๆ ได้ต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ กลายเป็นคนไม่มีความสามารถ
และไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. คนที่ขาดความรับผิดชอบมักจะทำงานใด ๆ ไม่บรรลุ
จุดมุ่งหมายได้ทันเวลา

4. ไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสังคมทำให้สังคมวุ่นวาย
ไม่เรียบร้อยไม่มีระเบียบ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 41) ได้ให้ความสำคัญ
ของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบมีหลายด้านที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว การเรียน
การทำงาน และสังคมโดยรวม ดังความรับผิดชอบต่อไปนี้

1. รู้จักขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
2. พยายามถึงขอบข่ายงานอย่างเจาะจงโดยระบุอย่างชัดเจน
ว่ามีความคาดหวังจะให้ทำอะไร
3. ตรวจสอบดูงานที่สั่งมีความชัดเจน และครบถ้วน
4. วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน
5. สร้างแผนปฏิบัติงานให้แน่ชัดและน่าวางใจ
6. ชี้แจงแผนการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ
7. ให้คำมั่นและมีพันธะผูกพันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ
8. อย่าตอบรับจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถทำงานนั้น ๆ
ให้สำเร็จได้

9. ตั้งใจแน่วแน่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
 10. ออกคำสั่งและตรวจสอบดูว่าคำสั่งที่ให้ชัดเจนหรือไม่
- สำนักงานเลขาธิการครุสภา (2563, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญ
ของความรับผิดชอบ โดยกำหนดพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ
ดังนี้

1. มุ่งมั่นในผลงาน พฤติกรรมบ่งชี้คือ มีความพยายาม
ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า พฤติกรรมบ่งชี้ คือ

2.1 วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงาน
ได้ทันเวลา

2.2 ใช้เวลาคุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน พุทธิกรรมบงชี้ คือ

3.1 วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

3.2 ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ

3.3 มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่

3.4 ปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างครบถ้วน

3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 20) ได้ให้ความสำคัญ

ของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบมีความสำคัญในการแสดงถึงความเป็นพลเมือง
อย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคมความเอื้อเฟื้อความเกรงใจเนื่องจากความ
รับผิดชอบนั้นเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องมือผลักดันให้บุคคล
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์
สุจริตการเป็นคนดีมีความรับผิดชอบจะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความ
ราบรื่น สงบสุขสิ่งสำคัญมากคือความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนา
ประเทศอีกด้วยและถ้าบุคคล ในสังคมมีความรับผิดชอบจะส่งผลคือ

1. คนที่มีความรับผิดชอบยอมทำงานทุกอย่างสำเร็จ

ตามจุดมุ่งหมายทันเวลา

2. คนที่มีความรับผิดชอบยอมเป็นที่นับถือในการยกย่อง
สรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงาน
ให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องการบังคับจากผู้อื่น

4. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขก้าวหน้าในสังคม

5. ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเสื่อมและความเสียหาย

ของส่วนรวม

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 43) ได้ให้ความสำคัญ
ของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้อง
กับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น

คนที่มีความรับผิดชอบ จะไม่นำความเสียหายและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข ต่อตนเองและสังคม การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ยอมรับทั้งผลดี และผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายามและอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรือ อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่นได้บังคับบัญชา โดยมีขอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อพบปัญหา ในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ความรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงาน ขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นคุณธรรมพื้นฐาน ที่ทุกคนควรมี เพราะเป็นรากฐานของความสำเร็จส่วนตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบ สุข สร้างความน่าเชื่อถือคนที่มีความรับผิดชอบมักได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นทั้งในครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน และสังคมพัฒนาตนเอง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ช่วยฝึกระเบียบวินัย ความมีวุฒิภาวะ และความคิดเป็นระบบ ทำให้รู้จักจัดการเวลาและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ส่งเสริมความสำเร็จผู้ที่มีความรับผิดชอบ มักทำงานหรือภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการเรียน การสอบ และการทำงานในอนาคต

5.1.3 องค์ประกอบของความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของ ความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

ทับทิม ประมูลจะนัง (2560, หน้า 40) ได้สรุปองค์ประกอบ ของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. การตรงต่อเวลา
2. การสนใจเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน
3. การเพียรพยายามในการทำงาน
4. การมีความละเอียดรอบคอบ

5. การมีความซื่อสัตย์

6. การยอมรับผลการกระทำของตน

กรุณา สกุลรักษ์ (2561, หน้า 20) ได้สรุปองค์ประกอบ
ของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. ความสม่ำเสมอ

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ความซื่อสัตย์

4. ความพยายามในการพึ่งตนเอง

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 36) ได้สรุปองค์ประกอบ
ของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่

2. มีความละเอียดรอบคอบ

3. มีความขยันหมั่นเพียร

4. มีความอดทน

5. มีความตรงต่อเวลา

6. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง

จิรพล ภูมั่ง (2564, หน้า 54) ได้สรุปองค์ประกอบของ
ความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. เอาใจใส่ในการทำงาน

2. มีความเพียรพยายาม

3. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

4. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

5. มีความซื่อสัตย์

6. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์

7. มีวินัยในตนเอง

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 44) ได้สรุป
องค์ประกอบของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. ตรงต่อเวลา

3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

4. ซื่อสัตย์ไว้ใจได้

5. มีความละเอียดรอบคอบ

6. ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของความรับผิดชอบ ผู้วิจัย

สรุปการสังเคราะห์ของความรับผิดชอบ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ

แหล่งข้อมูล ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ทัปทิม ประมุขเจมิ่ง (2560)	ฉัตรกัญญา สกุลรักษ์ (2561)	พระมานต์ ธมฺมทินโน (2563)	ฉัตรพล ภูมิ่ง (2564)	รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	100
1. การตรงต่อเวลา	✓		✓		✓	60
2. การสนใจเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน	✓		✓	✓		60
3. การเพียรพยายามในการทำงาน	✓	✓		✓		60
4. การมีความละเอียดรอบคอบ	✓		✓		✓	60
5. การมีความซื่อสัตย์	✓	✓		✓	✓	80
6. การยอมรับผลการกระทำของตน	✓		✓		✓	60
7. ความสม่ำเสมอ		✓				20
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง		✓				20
10. มีความขยันหมั่นเพียร			✓			20
11. มีความอดทน			✓			20
12. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่				✓		20

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ทัพบิม ประมุขเจมิ่ง (2560)	จักรัญญา สกุลรักษ์ (2561)	พระมานัต ธรรมทินโน (2563)	ศิริพล ภูมิ่ง (2564)	รัชฎาภรณ์ สุวรรณชัยรบ (2566)	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	100
13. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่ เป็นอย่างดี				✓		20
14. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์				✓		20
15. มีวินัยในตนเอง				✓	✓	40
16. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ					✓	20

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้อิงองค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ จากแนวคิด
ของนักการศึกษาหลายท่านประกอบด้วย 6 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา
องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น
จึงสรุปองค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การตรงต่อเวลา
2) การสนใจเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน 3) การเพียรพยายามในการทำงาน 4) การมีความ
ละเอียดรอบคอบ 5) การมีความซื่อสัตย์ 6) การยอมรับผลการกระทำของตน
และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของความรับผิดชอบ ผู้วิจัยขอลำดับ
องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) การมีความซื่อสัตย์ 2) การตรงต่อเวลา 3) การสนใจเอาใจใส่
ในหน้าที่การงาน 4) การเพียรพยายามในการทำงาน 5) การมีความละเอียดรอบคอบ
6) การยอมรับผลการกระทำของตน

จากความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยสรุปได้ว่า
ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง

การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตามหน้าที่นั้นด้วยความตั้งใจจริงใจ ซื่อสัตย์ และมีความตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนเอง ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม พร้อมทั้งยอมรับผลจากการกระทำของตน ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ ส่งเสริมความน่าเชื่อถือ เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและองค์กร ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยการรู้หน้าที่ มีความตั้งใจ ซื่อสัตย์ ยอมรับผลของการกระทำ และมีวินัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นพลเมืองดีและทำงานอย่างมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

5.2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, หน้า 2) ได้ให้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรมมีจิตสำนึกที่ดี ดำเนินถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้งและมีความพร้อมรับการตรวจสอบ และรับผลจากการกระทำของตน

2. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

2.1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความตั้งใจตรงไปตรงมารักษาประโยชน์ของทางราชการและพร้อมรับการตรวจสอบ

2.2 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตนไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

3. มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ผู้เรียนผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

4. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรมทางวิชาการ

5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน

ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
ในงานของตน

สรุปได้ว่า แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียน มีความรู้ลึกซึ้งตระหนักในหน้าที่ ตรงต่อเวลา
เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ มีความเอาใจใส่ มีความตั้งใจจริงในการกระทำ มีความมีวินัย
ในตนเอง การยอมรับผลของการกระทำ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อผู้ใช้
การ “ทำหน้าที่” เท่านั้น แต่รวมถึงการมีเจตนา ความตั้งใจ และจริยธรรมในการทำสิ่งนั้น
ให้ดีที่สุดด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และแนวทางการประพฤติปฏิบัติ
ตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาเชิงปฏิบัติการ สรุปได้
ดังตาราง 11

ตาราง 11 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยการรู้หน้าที่ของ ตนเองและปฏิบัติตามหน้าที่ นั้นด้วยความตั้งใจ จริงจัง ซื่อสัตย์ และมีความตระหนัก ถึงผลกระทบของการกระทำ ของตนต่อตนเอง ผู้อื่นและ สังคม พร้อมทั้งยอมรับผล จากการกระทำของตน ไม่ว่า ในทางบวกหรือลบ ส่งเสริม	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความ จริงใจตรงไปตรงมา รักษาประโยชน์ของทาง ราชการและพร้อมรับ การตรวจสอบ 2) ไม่มีผลประโยชน์ทับ ซ้อน ไม่แสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบใน งานหรือหน้าที่ของตนไม่ หลีกเลี่ยงกฎหมายและ ใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่	รับผิดชอบต่อภารกิจและ บทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต และ ตั้งใจ บริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ บุคลากร สนับสนุน	องค์ประกอบหลักของ ความรับผิดชอบในเชิง ปฏิบัติการ การตระหนัก และมีวินัยในหน้าที่มี ความรู้สึกระหนักใน หน้าที่และความซื่อสัตย์ต่อ หน้าที่ตรงต่อเวลาและ เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง และวินัยในการทำงาน 2) การปฏิบัติงานด้วย ความตั้งใจจริงปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็ม	1) การยอมรับผิดชอบ ในหน้าที่และผลการ ปฏิบัติงาน รู้สึกตระหนักใน หน้าที่ รับผิดชอบต่อ ไว้วางใจได้ มีการแก้ไข ข้อผิดพลาดในหน้าที่ และ รับผิดชอบต่อผลกระทบ 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความ จริงใจ ไม่ประมาทเลินเล่อ ไม่หลงลืม ทำให้องค์กรเสีย

ตาราง 11 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความน่าเชื่อถือ เป็นพื้นฐาน ของการอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและ องค์กร ปลุกฝังคุณธรรมและ จริยธรรม ประกอบด้วยการรู้ หน้าที่ มีความตั้งใจ ซื่อสัตย์ ยอมรับผลของการกระทำ และมีวินัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของ การเป็นพลเมืองดีและผู้ ทำงานอย่างมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21	ตนเองหรือผู้อื่น 3) มีจิตสำนึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึง ถึงประโยชน์ของทาง ราชการ ผู้เรียน ผู้รับบริการหรือ ผู้เกี่ยวข้อง 4) ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณทาง วิชาการและจริยธรรม ทางวิชาการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรับผิดชอบต่อ ผู้เรียน ผู้ร่วมงาน	ส่งเสริม และพัฒนา ศักยภาพของครูและ บุคลากรทางการศึกษา กระจายอำนาจและหน้าที่ อย่างเหมาะสม พร้อมให้ คำปรึกษาและกำกับ ติดตาม รับผิดชอบต่อ ผู้เรียน บริหารจัดการการ เรียนการสอนให้มีคุณภาพ และทันสมัย ส่งเสริมให้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 รับผิดชอบ	ความสามารถด้วยความ จริงใจและตรงไปตรงมามี ความเอาใจใส่และความ ตั้งใจจริงในการกระทำ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ การรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและ จริยธรรมรักษาประโยชน์ ของทางราชการและพร้อม รับการตรวจสอบไม่มีผล ประ โยชน์ทับซ้อนและไม่ แสวง หาประโยชน์โดยมิ ชอบ ปฏิบัติตามจรรยา บรรณทางวิชาการและ	ผลประโยชน์ ของราชการ และพร้อมรับการ ตรวจสอบ 3) การใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ไม่ใช้สิ่งของราชการเกิน ความจำเป็น ไม่แสวงหา ประโยชน์ส่วนตัว ในองค์กร 4) การพัฒนาตนเองและ ยกระดับการปฏิบัติงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ

ตาราง 11 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ผู้รับบริการ ชุมชนและ สังคม และคำนึงถึงหลัก สากลในการปฏิบัติตาม หลักสิทธิมนุษยชนในงาน ของตน	ต่อชุมชนและสังคมเปิด โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารและพัฒนา การศึกษา แก้ไขปัญหาและ วิกฤตในสถานศึกษาโดย ยึดผลประโยชน์ของ ส่วนรวม รับผิดชอบต่อ ตนเอง พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี โดยเน้นความโปร่งใส ความสามารถในการ ปรับตัว การพัฒนาอย่าง	จริยธรรม 4) การมีจิตสำนึกต่อ ผู้เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้รวม งาน ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมคำนึง ถึงหลัก สิทธิมนุษยชนในการ ปฏิบัติงาน 5) การยอมรับ ผลและแก้ไขปรับปรุง ยอมรับผลของการกระทำ และการตัดสินใจยอมรับ	ปฏิบัติงาน 5) การสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบของการ ดำเนินงานต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน 6) การสร้างระบบธรรมาภิ บาลและความโปร่งใส พัฒนาระบบการทำงานที่มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ตาราง 11 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		ยั่งยืน และการบริหารงาน ที่ยึดประโยชน์ของผู้เรียน และสังคมเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการศึกษาตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผลและแก้ไขปรับปรุง ยอมรับผลของการกระทำ และการตัดสินใจยอมรับ ข้อผิดพลาดและมีความ พร้อมในการแก้ไขไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ชอบหรือ ใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อประโยชน์ส่วนตน 6) การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาตนเองและ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า มีการเรียนรู้	มีการรายงานผลการ ดำเนินงาน และสร้างกลไก การตรวจสอบถ่วงดุลที่มี ประสิทธิภาพในองค์กร

ตาราง 11 (ต่อ)

สรุปความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบย่อย	แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตน	แนวทางผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			และปรับปรุงจาก ประสบการณ์ 7) การมีเจตนาดี และจริยธรรม มีเจตนา ความตั้งใจ และจริยธรรม ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดี ที่สุดไม่เพียงแต่ “ทำหน้าที่” แต่ทำด้วย ความใส่ใจและคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการสร้าง ผลลัพธ์ที่ดีสำหรับทุกฝ่าย	

จากตาราง 11 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ วินัยในการทำงาน ยอมรับผลจากการตัดสินใจ และมุ่งพัฒนาองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ยอมรับข้อผิดพลาดและแก้ไข พัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ดารินทร์ สงมะเริง (2562, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วางแผน และเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

รุจิรา แจ่มแสงทอง (2563, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งสนใจพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทুমุ่การทำงาน ให้กับองค์กรและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขบำรุงรักษาการบรรจุแต่งตั้งการทำนุบำรุงรักษาการวางแผนอัตรากำลัง การเกลี้ยอัตรากำลัง การออกจากราชการ

อลงกรณ์ งามกุศล (2563, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากร มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณัฐวิทย์ โชคสุทธิสวัสดิ์ (2564, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน และใช้บุคคลที่มีอยู่แล้ว

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้ผลงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงสุด เป็นการใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดและเกิดความพึงพอใจ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย ให้รับผิดชอบตามหลักที่เรียกว่าใช้คนให้เหมาะกับงาน และในเวลาเดียวกัน ก็บำรุงรักษา และพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานและประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

พระชินกร ระวาทไชย (2564, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล และคัดเลือก ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วาราดา ณ ลานคา (2564, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ใช้ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา จนพ้นงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

มุนาดียา วาบา (2565, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กร เข้ามาปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด อารมณ์รักษาและพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

พระสุมิตร ณนทสาร (2565, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อที่จะให้โรงเรียนได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งโดยทางโรงเรียนหรือผู้บริหารต้องรู้จักใช้คนให้เขาทำงานให้เต็มสติปัญญา และกำลังความสามารถของเรา และให้เขาทำด้วยความเต็มใจและเกิดความสุขเมื่อกระทำสิ้นสุดลงแล้ว เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยการใช้ที่ผู้บริหารใช้ทักษะ

และประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์การ การบำรุงรักษาและพัฒนา บุคลากร ตลอดจนจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ พิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคลากร ในองค์การเป็นหลัก

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2565, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่าการ บริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้ที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนิน กระบวนการตามนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติ หน้าที่ในองค์การเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนาการกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จ ในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อน ให้เกิดความก้าวหน้า ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และออกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนไปจนการชำระหนี้ซึ่ง การรักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมี ประสิทธิภาพโดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ

วิภาดา สารมัย (2565, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการบำรุงรักษาการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

สันติ จันจำปา (2566, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลปะ ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรของ องค์การ โดยเริ่มจากวิเคราะห์งาน แผนกำลังคน สรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร จัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อทำงาน ในองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นพพัชญ์ นีตจันทร์ (2566, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานตามนโยบาย หรือระเบียบในการปฏิบัติงาน

หรือการดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานสิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานการให้บริการต่อเนื่อง และข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการ บริหารจัดการคน ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ กับความต้องการของสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้งและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะต่อสังคมปัจจุบัน มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจ ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความพึงพอใจ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน รายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการลาทุกประเภท

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

รุจิรา แจ่มแสงทอง (2559, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าองค์การหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าปัญหาขาดคนงาน บุคคลทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีการนัดหยุดงานต่าง ๆ เป็นต้น ล้วนเป็นปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคคล ที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร หรือผู้จัดการการบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาดังกล่าวได้

ศิริภาวรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 23 - 24) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายคือความเจริญเติบโตขององค์การเพราะงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานอีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบกับความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถรักษาร่างไว้ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้วคิดว่า หน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการทำงาน หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ทำงานด้วยแล้วองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ อยู่ทุกเมื่อ

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ การบริหารงานบุคคลที่ดีและประสบความสำเร็จย่อมจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีตามกัน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานได้อย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐวัต โชคสุทธิสวัสดิ์ (2560, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การมาก เพราะเป็นกลไกที่จะบังคับให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย องค์การจะไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลในองค์การเป็นสำคัญ

พระชินกร ระวาทไชย (2560, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีการแข่งขันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น บทบาทของฝ่ายบริหาร เปลี่ยนไปจากเดิมการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาของหน่วยงานหน่วยงานใดให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลหน่วยงานนั้นก็ประสบความสำเร็จได้เร็วและต่อเนื่อง เพราะบุคคลถ้าปฏิบัติงานได้ดี ก็จะทำให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์การทุกคน เพราะสภาพองค์การในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

พระสุมิตร ฌนทสาโร (2561, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารขององค์การทั้งหมด และเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องจะต้องใช้ทั้ง ศาสตร์ และศิลป์ กลยุทธ์ ตลอดจนถึงความสามารถสติปัญญาในการบริหารงาน มิเช่นนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การได้ องค์การหรือหน่วยงานใดจะมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ผู้บริหารจัดการงานอย่างมีความเข้าใจเหมาะสมกับงานที่ทำนั้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์การนั้น ๆ และภาคส่วนอื่น ๆ อีกด้วย

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 31 – 32) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร ถือเป็นหัวใจของการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติหากองค์การใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้วจะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างไรประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งถ้าองค์การ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์และขาดความขยัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมขององค์การนั้นก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายไปได้

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สันติ จันจำปา (2562, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่ทำให้ได้คนดีเข้ามาสู่องค์กร เนื่องจากบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กรเป็นอย่างมาก หากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร ย่อมทำให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือวางไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลหมายถึง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นหัวใจของการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ โดยมีบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินสถานศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

3. วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และดำเนินการตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าเกิดเป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

คารินทร์ สงมะเร็ง (2559, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์
การบริหารงานบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลถูกต้องรวดเร็ว
และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตใต้สำนึก
ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตาม
มาตรฐานวิชาชีพ รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
วิชาชีพได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล
ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร
งานบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ
พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ร่วมงานนั้น
จะต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ตลอดจนถึงความคาดหวังทางด้าน การบริหาร
โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษาการพัฒนาหรือการให้
ขวัญกำลังใจเหล่านี้ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานในองค์การ
ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบุคลากรในองค์การต่างก็มีความสุขกับการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ของตนต่อไป

ณัฐรวัต โชคสุทธิสวัสดิ์ (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร
งานบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม สนองความคาดหวัง
ด้านการบริหารและสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้อง
กับหน่วยงานในทุกระดับ การบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทที่มีความสำคัญต่อองค์กร
ในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างศักยภาพ
ให้แก่องค์กรตลอดจนความมีชื่อเสียงในกิจการขององค์กร

พระสุเมตร ฆนทสาโร (2561, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์
การบริหารงานบุคคล เป็นการคำนึงถึงความต้องการขององค์การตลอดจนถึง

ความต้องการพื้นฐานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยวางวัตถุประสงค์ร่วมกันด้านการบริหาร โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษา การพัฒนา หรือการให้ขวัญกำลังใจเป็นเครื่องดูตึงในการทำงานให้สำเร็จ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความต้องการทางสังคม ความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลักสำคัญ แต่จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษาการพัฒนา การให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

4. กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 64) ได้นำเสนอ กระบวนการในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) ระบบเสาะหาคน (Recruitment) เป็นการออกแบบและจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเสาะหาคนที่ “ใช่” ก็คือคนดี คนเก่ง หรือปัจจุบันเรียกว่า บุคลากรที่เป็นเลิศ (Talent) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างวัฒนธรรม 2) ระบบรักษาคคน (Maintenance) เป็นการบำรุงรักษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการรักษาคคนดี คนเก่งไว้ในองค์การ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ระบบพัฒนาคน (Development) เป็นการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม จะทำให้องค์การนั้น ๆ มีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมรับและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร

พระสุเมตฺร ฌนฺทสาโร (2561, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เริ่มจากกระบวนการวางแผนบุคลากร การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนระบบ อันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์อันสูงสุดจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้า

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 36 – 37) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมาร่วมปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มศักยภาพ หลักการสำคัญ ๆ มี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการบุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

วิภาดา สารมัย (2562, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มี 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ การสรรหาบุคลากร การใช้และการพัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรจากความหมายดังกล่าว

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุดกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่อง

5. ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยยึดขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 3) ได้ระบุ ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดขอบข่ายในการบริหารบุคคลในโรงเรียนนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีขอบข่ายดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ สั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน รายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการลาทุกประเภท

6. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สันติ เกตุมณี (2552, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการเปรียบเทียบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิภาพอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียน มีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก

โสภา วงษ์นาคเพชร (2553, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติการสอน

ในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของความสำเร็จ อันเกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สถานศึกษา ในด้านผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่าง ผลผลิต ที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นกับผลที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่อย่างไร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน เป็นงานเดียวกันได้ 4 งานหลัก ดังตาราง 12

ตาราง 12 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหาร งานบุคคล 20 งาน	สรุปกลุ่มงาน การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 5. การจัดระบบและการ จัดทำทะเบียนประวัติ	1. งานจัดบุคคล เข้าทำงาน	1. การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหาร งานบุคคล 20 งาน	สรุปกลุ่มงาน การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล
6. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 7. การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 8. การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ 9. การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 10. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 11. การริเริ่มส่งเสริมการ ขอรับใบอนุญาต 12. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	2. งานพัฒนาและธำรง รักษาบุคลากร	2. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ
13. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 14. การสั่งพักราชการและ การสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน	3. งานวินัย และการ รักษาระเบียบวินัย	3. วินัยและการรักษา ระเบียบวินัย

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหาร งานบุคคล 20 งาน	สรุปกลุ่มงาน การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล
15. การรายงานการ ดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 16. การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ 17. การออกจากราชการ		
18. การดำเนินการที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย การนั้น	3. งานวินัย และการ รักษาระเบียบวินัย	3. วินัยและการรักษา ระเบียบวินัย
19. การดำเนินการเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน 20. การลาทุกประเภท	4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4. การประเมินผล การปฏิบัติงาน

จากตาราง 8 พบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อบ่งชี้ในการบริหารงานบุคคล คือ 1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) วินัยและการรักษาระเบียบวินัย และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความหมายและองค์ประกอบภาระหน้าที่ ดังนี้

1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 3)
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งประกอบด้วยข้อบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

1.1.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

1.1.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

1.1.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทาง ศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบและในส่วน of พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

1.1.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อ ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

1.2.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ เหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัด

1.2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการดำเนินการต่อไป
- 2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อ และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
- 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด่วนสังกัดของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

1.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนอความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

1.2.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งการลงปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนกรอบอัตรากำลัง เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การโอนหรือเปลี่ยน สถานะของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง โดยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติต้องทำตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 8)
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่ายดังนี้

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

2.1.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2.1.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

2.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.2.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.2.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

2.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

2.4.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

2.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.5.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.5.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

2.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.7.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.7.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการเกษตรในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

2.7.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.8.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

2.8.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2.8.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

2.8.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

2.8.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

2.8.1.5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและแต่งตั้ง

2.8.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.8.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.8.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

2.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.9.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

2.9.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการเองข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

2.9.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากรเป็นอย่างมากสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักในการบริหารงานของสถานศึกษานักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติราชการ ดังนี้

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครู เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมิน พร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3. วินัยและการรักษาระเบียบวินัย

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 10)

วินัยและการรักษาระเบียบวินัย มีขอบข่าย ดังต่อไปนี้

3.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.1.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.1.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

3.1.1.2 พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

3.1.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ.

พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.1.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3.1.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ในกรณีที่มีมูล ที่กล่าวหาว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

3.1.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วย และครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

3.1.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการ สอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

3.1.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่
ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.1.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยัง
ไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.3.1 การอุทธรณ์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจ
ตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ
เรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.3.2 การร้องทุกข์รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด
เพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์
ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ
และบุคลากรทางการศึกษา

3.4.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

3.4.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยสถานศึกษา
ประกอบไปด้วย บุคลากรเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล
เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติของบุคคลในสถานศึกษาให้อยู่รวมกันได้
ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ผลตอบแทน
ในการปฏิบัติงานและกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวินัย และการรักษาวินัย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 493 – 497) ได้สรุปถึง วินัยและการรักษาวินัยตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 82 – 97 สรุปความได้ว่าคำว่ารักษาวินัย ตามมาตรา 82 มีแนวทางปฏิบัติ คือ ถ้าไม่มีวินัยต้องทำให้มีวินัย ถ้ามีวินัยอยู่แล้วต้องรักษาวินัยไว้และการรักษาวินัยต้องเคร่งครัด อยู่เสมอจนเกิดความเคยชิน ซึ่งตามมาตรา 95 วรรคสอง คือ การเสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 160 – 163) ได้กำหนด แนวทางปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. วินัยและการรักษาวินัย การมีวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะข้าราชการครูจะต้องมีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคมโดยเฉพาะเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียน ถ้าหากข้าราชการครูทำผิดวินัยในเรื่อง วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติกับครูที่กระทำผิด วินัยในแต่ละกรณี ดังนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณี

ที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง

1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง

ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

1.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

1.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่

2. การอุทธรณ์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความไม่เป็นธรรมในการตัดสินใจกระทำความผิดวินัยในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการอุทธรณ์ได้ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3. การร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการร้องทุกข์ได้โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3.2 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย เป็นเรื่องในการส่งเสริมไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญ และผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม

4.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่

5. การลาทุกประเภทของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติ ตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู ในสถานศึกษา การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของ ข้าราชการครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านวินัย และการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครู มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ

สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า การให้บุคลากรร้องทุกข์ กรณีไม่ได้
 ได้รับความเป็นธรรม การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น ในกรณีที่ข้าราชการครุฑกล่าวหาว่า
 กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา
 มีระเบียบวินัย

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 20)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขอบข่ายดังต่อไปนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการ
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
 ปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 พ.ศ. 2547 และคำตอบแทนอื่น ๆ

4.2.2 การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมี
 วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

4.2.3 การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 การปฏิบัติงาน

4.2.4 การให้รางวัลจูงใจ

4.2.5 การให้ออกจากราชการ

4.2.6 การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง
 ตามปีงบประมาณ ดังนี้

4.3.1 ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม
 ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

4.3.2 ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน
 ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

4.4 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ
ดังนี้

4.4.1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง

4.4.2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

4.4.3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.5 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.6 ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

4.6.1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง

4.6.2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.7 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.7.1 ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

4.7.2 ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมิน
ตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

4.7.3 ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา
แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่ม
รอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

4.7.4 ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

4.7.5 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผล
การประเมินไว้

4.8 ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

4.9 กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ.

พิจารณา

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรว่าได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยมักพิจารณาจากเกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดต่าง ๆ เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงาน ใช้ในการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งครอบคลุมกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การจ้างลูกจ้าง การแต่งตั้ง ย้าย โอน การบรรจุกลับ และการรักษาข้าราชการแทน โดยต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการทำงานของข้าราชการครูผ่านการปฐมนิเทศ การให้ทุนศึกษาต่อ การส่งเข้าอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ในด้านวินัยและการรักษาวินัย เน้นการควบคุมให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การดำเนินการเกี่ยวกับการลา และการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิด ส่วนการออกจากราชการ ครอบคลุมการลาออก การให้ออกกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ การขาดคุณสมบัติ การถูกสั่งพักราชการ การออกเพราะรับราชการนาน และการออกเนื่องจากได้รับโทษทางกฎหมาย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด (2568, ออนไลน์) มีประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และจุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2

เมื่อต้นปี 2546 สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดหาที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คณะกรรมการได้เสนอผู้มีอำนาจให้พิจารณาตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่อาคารโรงเรียนสุวรรณภูมิแต่จำเป็นต้องรวบรวมวัสดุอุปกรณ์ จากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่าง ๆ 8 อำเภอ จึงตั้งสำนักงานชั่วคราว ที่อาคารสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ ซึ่งอยู่ในโรงเรียนเมืองใหม่สุวรรณภูมิ โดยมีนายสันต์ อินทริกานนท์ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขต (ปฏิบัติหน้าที่) เป็นคนแรกเมื่อปรับปรุงสำนักงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงย้ายบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ มาอยู่ที่โรงเรียนสุวรรณภูมิ (ปัจจุบันคือโรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย) เมื่อเดือนตุลาคม 2546 ปีการศึกษา 2553 – 2554 นักเรียนโรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัยได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้อาคารเรียนไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย จึงขออาคารสำนักงานคืนเพื่อใช้จัดการเรียนการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดย ดร.อภิชัย กรมเมือง ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักเขตพื้นที่ ขณะนั้นได้ประสาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่จัดหาที่ดินในการสร้างอาคารสำนักงานแห่งใหม่เพื่อให้เป็นเอกเทศ และได้ที่ดินสนามกีฬาบ้านไร่ ตั้งอยู่ที่ถนนปัทมานนท์ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้รับการสนับสนุน จาก ส.ส.กิตติ สมทรัพย์ จัดสรรงบประมาณจากการแปรรูปที่ดินจำนวน 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) สร้างอาคารแบบ สปช.105/29 จำนวน 8 ห้องเรียน และได้ย้ายมาเปิดอาคารสำนักงาน เมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2555 โดยการนำของนายสกล ความบุญ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ในขณะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 แห่งใหม่, จึงได้ยื่นหยัดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บนที่ตั่งเลข 123 หมู่ที่ 2 ถนนปัทมานนท์ ตำบลดอกไม้ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มาจนถึงปัจจุบัน

2. วิสัยทัศน์

สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษา
สู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล

3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกัน
พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการ
ดำเนินชีวิต

3.3 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ
และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพ
ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

3.6 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.7 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
ที่ยั่งยืน (SDGs)

3.8 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้
ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.9 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อม อารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

4.2 ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

4.3 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4.4 ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานเต็มตามศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต ความเป็นพลเมือง และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5. ข้อมูลทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการจัดการศึกษา จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 333 โรงเรียน แบ่งเป็นศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 ศูนย์ โดยข้อมูลโรงเรียนสังกัด ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ลำดับที่	อำเภอ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
1	เกษตรวิสัย	36	21	1	58
2	ปทุมรัตน์	34	8	–	42
3	พนมไพร	43	6	1	49
4	สุวรรณภูมิ	51	21	1	73
5	เมืองสรวง	11	6	–	17
6	โพนทราย	11	8	–	19
7	อาจสามารถ	46	10	1	57
8	หนองฮี	9	7	–	16
รวม		241	88	4	333

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษา จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 333 โรงเรียน เป็นเป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล

6. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ตระหนักถึงภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1 ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2. ด้านโอกาส

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 – 6 ปี ทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึง โอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

2.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึง โอกาส ความเสมอภาค และได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้ทักษะ ในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะ การดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบ และกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้ง

มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพ

ผู้เรียน ให้ความสำคัญการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน เป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอน ผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจาย

อำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็น

ฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหา การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

5. เครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้ ROJET 2 MODEL เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการ ดำเนินงาน คือ “ได้ใจคน ได้ผลงาน ประสานพลัง” ดังนี้

R = Recheck ได้แก่ ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมา วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

O = Organization ได้แก่ ศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีความก้าวหน้า บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

I = Information ได้แก่ การใช้ข้อมูล ข่าวสาร ในการวางแผน
พัฒนาคุณภาพการศึกษา

E = Evaluation ได้แก่ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษา
ให้มีประสิทธิภาพ

T = Technology ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา

2 = Quality and Moral ได้แก่ คุณภาพ และคุณธรรม
คำว่า คุณภาพ มี 5 ระดับ คือ คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา กำหนดทิศทางการพัฒนาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พ.ศ. 2568 ได้แก่

1. การบริการจัดการที่ดี
2. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
3. การกระจายอำนาจและการส่งเสริมเสริมการมีส่วนร่วม

ในการบริหารจัดการศึกษา

คุณภาพสถานศึกษา (Education Institution Quality) ประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (The Education
Quality Development Plan)
2. การจัดการเรียนการสอน (Organizing Instruction)
3. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Assurance System of
Quality)

4. การบริหารจัดการ/การนิเทศ (Administration and
Management / Supervision)

คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน”
เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้”
2. อบรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะ
ตามมาตรฐานตำแหน่ง ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษา /
การอบรม และลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นธรรม

4. สร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

คุณภาพห้องเรียน (Classroom Quality) ประกอบด้วย

1. การจัดสภาพแวดล้อม/บริบท (Classroom Environment)

2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Learning Process) ดำเนินการ

ดังนี้

2.1 พัฒนาหลักสูตร จัดทำหน่วยการเรียนรู้ การวัด

และประเมินผล 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 3Rs +8Cs

2.3 ครูสอนตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551) สอน – สอบ ประจำหน่วยการเรียนรู้

2.4 คัดกรองนักเรียนอ่าน – เขียนไม่ได้ ทุกชั้น แล้วร่วมกันสร้างนวัตกรรม / วิจัยแก้ปัญหา

2.5 ส่งเสริมความสามารถนักเรียน แข่งขันอัจฉริยภาพ

ทุกระดับ

3. ระบบเทคโนโลยีการศึกษา (Technology System)

4. การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

5. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Assistance System)

คุณภาพผู้เรียน หมายถึงการพัฒนาผู้เรียน 3 ด้าน ดังนี้

1. วิชาการ ได้แก่

1.1 พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา

1.2 พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 3Rs +8Cs

1.3 พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพพหุปัญญาในการดำรงชีวิต

1.4 พัฒนานักเรียนทุกระดับชั้นให้มีความสามารถสื่อสาร
ภาษาต่างประเทศได้ตามวัย

1.5 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้น
ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

2. วิชาชีพ ได้แก่

2.1 เสริมทักษะวิชาชีพ

2.2 การส่งเสริม OSOP หรือ One School One Product

2.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ต้องเลือกเรียน

วิชาเสริมเป็นวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติได้

3. วิชาประกอบชีพ ได้แก่

3.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ

3.2 ค่านิยมหลัก 12 ประการ

3.3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.4 เสริมสร้าง ความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม

และการมีจิตสาธารณะ ให้แก่ผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านสาระ
การเรียนรู้ทุกวิชา รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2
ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพผู้เรียน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ
วิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประกอบชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม
สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริม
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษ

ที่ 21

นวรรตน์ ไชยมภู (2560, หน้า 105) ได้ทำการวิจัย วิถีครองคน:

พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า เมตตา กรุณา มุทิตา

และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน โดยหลักสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากการบริหารงานแล้วนั้น การบริหารคนถือว่เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานใด ๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้น ๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นการบริหารคนเพื่อครองคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเสมอในการบริหารงาน ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ผู้บริหารการศึกษา กำลังเผชิญ โดยเมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และอุเบกขาเมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติมเขาให้วางใจให้เป็นกลาง ดังนั้นพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมหนึ่งที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในการครองคนของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และทุกยุคทุกสมัย

ศิริพงษ์ ฐานมัน (2562, หน้า 146) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับองค์การแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่าในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์แทบทุกด้าน ทั้งด้านสังคมและการทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ดีและความเจริญเติบโตขององค์กร ไม่ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเติบโตและมีบทบาทมากมายเพียงใด แต่สิ่งที่องค์กรควรรักษาไว้ก็คือ คุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรเพื่อรองรับกับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1.1) ระดับนโยบาย หมายถึงการจัดการด้านโครงสร้างขององค์กรเพื่อปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก 1.2) ระดับปฏิบัติการ หมายถึง การมุ่งเน้นที่ปัจจัยภายในขององค์กร 2) การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 2.1) ด้านคุณธรรม คือ คุณความดีที่เกิดขึ้นในจิตใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคคลนั้น 2.2) ด้านจริยธรรมคือ หลักแห่งความดีงามที่สังคมให้การยอมรับว่าควรนำไปประพฤติปฏิบัติซึ่งแนวคิดด้านคุณธรรมและจริยธรรมนี้มีพื้นฐานสำคัญมาจากหลักศาสนา (Religion) โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร

องค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล และ 3) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กรควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ความเสียสละ ความซื่อตรงความยุติธรรม เป็นต้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ไม่ว่าโลก จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเพียงใด แต่องค์กรยังจำเป็นต้องใช้ระบบคุณธรรมและจริยธรรม เข้ามาเชื่อมโยงให้องค์กรมีความเจริญเติบโตควบคู่ไปกับการความสงบสุขของสังคมสืบไป และผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับองค์กรที่จะก้าวสู่ เศรษฐกิจดิจิทัล 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ

บรรจง ลาวะลี (2562, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณธรรมสำหรับ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อความสำเร็จในการ บริหารงาน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยมีความคาดหวังและมีความตื่นตัวที่จะได้ผู้นำ ผู้บริหารที่เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม คุณธรรมสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสมดุลลงตัวสอดคล้องกันตลอดจนให้เกิดการบริหารจัดการ และบริหารงาน คือ การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงานตามหลักการ บริหารงานในทางทฤษฎีทางการบริหาร กระบวนการในการบริหารงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อย่างสมบูรณ์ จะมีผลทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่ คณะเกิดการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่องเป็นผลดีกับสถานศึกษาองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนประเทศชาติ ต่อไป

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า การบริหารจัดการ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้มีคุณสมบัติ ที่แสดงออกถึงความเหมาะสมถูกต้องตามหลักศีลธรรม คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร เช่น มนุษย์ สัมพันธ์ที่ดี มีจิตสำนึกเปิดเผย โปร่งใส ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมให้ความสำคัญ ต่อการรักษาความดีงามความถูกต้อง การสร้างแรงจูงใจกับผู้ตามทำให้ผู้ตามเชื่อถือ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การนำเอาองค์ประกอบที่กล่าวมามาปรับใช้ กับการบริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะต้นแบบทางจริยธรรม ทำให้เกิด การยอมรับซึ่งกันและกัน สร้างความเชื่อว่าเป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันผู้บริหาร

ต้องแสดงออกถึง ความชัดเจน ทั้งการกระทำ คำแนะนำอย่างเข้าใจ ในฐานะบุคคลที่เป็นต้นแบบในการแสดงออกทางคุณธรรม และจริยธรรม ต้องตระหนักและสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานจริยธรรมในยุคของการเปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

วิรัชพงศ์ บุญทริภังค์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความเคารพ 3) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (3.1) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ (3.2) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (3.3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยความเสมอภาค (3.4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (3.5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและยอมรับผลดีหรือผลเสียที่จะตามมาจากการปฏิบัติหน้าที่ 4) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาโดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

จิณญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิไลลักษณ์ ฐักิจ และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร ที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม ในการนำและการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหารจนได้รับความไว้วางใจ เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมนั้นประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และการเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่สถานศึกษา ทำให้คนทั่วไปเกิดศรัทธาและไว้วางใจว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และผลประโยชน์สูงสุดของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใดแต่สิ่งที่ยังคงอยู่ คือ คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เป็นความสำนึกหรือความประพฤติที่ดีงามนอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารต้องเอาใจใส่เพื่อนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ มีความมั่นใจไว้วางใจ และต้องการที่จะพัฒนาองค์การให้บรรลุจุดมุ่งหมายกระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ชัชพิสิฐพงศ์ ธาดาสุขเกษม และ วีรภัทร ภัทรกุล (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย

พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค่ายกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลุกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

นพวรรณ แก้วมัน, สรรชัย ชูชีพ และอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ริษฎา บุญช่วย และ คณะ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ การดำรงรักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ผู้บริหารจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสม จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภายในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการวางแผนบุคลากร รวมทั้งพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องของสถานศึกษา เพื่อรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานต่อไป

ภักดิ์ พงษ์พรหม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ด้วย

วิชญ์กร แดงแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 43 ($R_2 = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชฎานิสค์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ แนวทางในการบริหารงานบุคคลพบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา จัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก มีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา และควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากร

พ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วม ในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจาก ราชการของข้าราชการครู

ดาราพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 196) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรร ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตามลำดับ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของ บุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงาน เป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ ค่าชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน มีการแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากรโดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอ กับ ความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุ เป้าหมาย และการดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและ

ความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีนักวิจัยต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

Cranley (2003, p. 1531) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติในด้านจริยธรรม ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนเมือง การประพฤติดังกล่าวทางด้านการจริยธรรม ของผู้บริหารและครูผู้สอน ประกอบด้วย มาตรการที่โรงเรียนใช้ในการอบรมจริยธรรม ของนักเรียน โดยการนำเอาจริยธรรมบูรณาการเข้ากับวิชาอื่น และมาตรการเหล่านี้ จะเกิดผลอย่างไร โดยกำหนดกรอบความคิดไว้ 6 ด้าน คือ การสอนจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรการสอนจริยธรรม โดยใช้กิจกรรมการสอนที่ต่อเนื่อง การสอนจริยธรรม โดยกำหนดระเบียบ กฎของห้องเรียน การสอนจริยธรรมโดยดำเนินนโยบายและระเบียบ ของทางราชการ

Brown & Trevino (2006) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม การทบทวนและทิศทางในอนาคต โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ ทางจริยธรรม ประกอบด้วย การตัดสินใจบนพื้นฐานของผู้ตาม (Follower Ethical Decision - Making) พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมต่อต้าน (Counterproductive Behavior) ความพึงพอใจของผู้ตาม (Follower Satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) นอกจากนี้ได้พัฒนาเครื่องมือ วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้างานโดยให้ทีมงานเป็นผู้ตอบซึ่งเป็นมาตราประเมินค่า จำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ลงโทษบุคลากร ที่ละเมิดมาตรฐานจริยธรรม 3) ประพฤติปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวอย่างมีจริยธรรม 4) ดำเนินถึง ผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากร 5) ตัดสินใจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 6) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ 7) ปรีชาหาหรือเกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณค่าทางธุรกิจกับบุคลากร 8) เป็นตัวอย่างที่ดีใน การปฏิบัติที่ถูกต้องตามจริยธรรม 9) ให้ความหมายของความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และวิธีการ และ 10) เมื่อต้องตัดสินใจมักจะถามว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ Brown and Trevino (2006) ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ สถานการณ์

และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่าน คือ ความเข้มแข็งเชิงคุณธรรม การควบคุมตนเอง ความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจและการคำนึงถึงศีลธรรม ในการดำเนินงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Cline C, Heesters A, Secker B, Frolic A. (2012, pp. 227 – 243)

ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรม การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อจุดประสงค์ และความต้องการของท้องถิ่น พบว่า ในภาวะปัจจุบันยังไม่มีกระบวนการรับรองสิทธิ แบบเบ็ดเสร็จสำหรับแต่ละคนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริยธรรม ยังไม่มีระบบ การรับรองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียม บุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงาน ที่เป็นรูปแบบการฝึกฝนโดยเฉพาะเพื่อการบรรลุ เป้าหมายการศึกษาอย่างแท้จริง ในขณะเดียวกัน จำนวนขององค์กรด้านการดูแลหลักสูตร พื้นฟูสุขภาพและการฝึกฝนอบรม โดยเฉพาะเพื่อเตรียมผู้ที่สำเร็จการศึกษาเพื่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามที่หลักสูตร ต่าง ๆ มีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรเหล่านี้ก็ยังมีข้อจำกัดในงานวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บรรยายเป้าหมายเนื้อหา และยุทธวิธีสำหรับหลักสูตรการศึกษา ที่ได้ถูก นำเสนอในออนตาริโอ แคนาดา กรณีศึกษาเหล่านี้ได้ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ด้านจริยธรรมศึกษา เพื่อผู้มีส่วนร่วมในเรื่องการปฏิบัติจริยธรรมและเน้นความจำเป็น ที่จะจัดทำเป็นรายงาน เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาในอนาคต เพื่อให้ได้มาตรฐาน และได้รับการยอมรับ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอ จะเห็นได้ว่า โรงเรียนแต่ละแห่งได้พยายามหาแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลให้มากที่สุด อาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน โดยมีกรอบแนวทาง ดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

Anil Kadir and Fatih Mutlu (2017, p. 15) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียน พฤติกรรม การก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ตามการรับรู้ ครูตอบสนองต่อ ภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับ “ฉันไม่เห็นด้วย” และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่ระดับเห็นด้วยบางส่วน นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับ ว่าครูสุภาพสตรีพบระดับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของครูใหญ่และการก่อให้เกิด

บรรยากาศเชิงบวกสูงกว่าครูชาย พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงและแง่บวก การก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในอายุครูและปีที่ทำงานกับครูอาจารย์ใหญ่ พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูงระหว่างจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับผู้นำและบรรยากาศเชิงบวกโดยสรุปอาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่โรงเรียน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลต่อทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังคมของนักเรียน และพฤติกรรมของครู

ยิลดิริม และบัสดุก (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงโดยมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ 1) มีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะ การแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนา โรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว 2) มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic), มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral), มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making), มิติด้านการสื่อสาร (communicative) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้านการ แสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำการเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลและได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ครูใหญ่โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ครูใหญ่เหล่านั้น มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมิติด้านการสื่อสาร เป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงที่สุดประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลและเอกชน มีการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก

มีนักวิชาการ นักวิจัยต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

Townsend (2012, p. 311) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Glickman (2012, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช่วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือน มีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกันองค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรมการส่งเสริมสนับสนุน การชดเชย วินัย และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรใน

Padget (2018, p. 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากรในรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า

ขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน

Agunwa J. N., Owan V. J. & Ekpe M. B. (2019, Abstract)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการบุคลากรที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของระบบโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ และมีความจำเป็นในการจัดการบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง ประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล มีการใช้คนอย่างมีคุณภาพตรงกับความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานให้ชัดเจนว่าระบุเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการ และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรยอมรับ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานนี้ จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่พวกเขาคาดหวังเหมือนกัน

S.B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุปสั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้วการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชย วินัยและผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ

Agado (1998, Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ประสิทธิภาพบริเวณ แถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และใช้การสังเกต โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวก แก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้มีเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาผลที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษา

การรับรู้ของครูในความสามารถ ของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จ
ของนักเรียนด้วยพัฒนาการเรียนการสอน และ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
ไม่เพียงพอ สำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 3 อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานของโรงเรียน การประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของครู
และการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

Cooper (1991, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาโครงการ
ให้ความดีความชอบ ครูที่เมืองแฮนโดเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า
การพิจารณาความดีความชอบครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ครูผู้สอน
ส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินความดีความชอบ ครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษา
ได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินเดือนที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย
และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ แต่หวังว่าอาชีพของตน น่าจะให้ความ
มั่นคงแก่ตนเองและแผนการตอบแทนทางด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จ
บำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้

Blanks (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงาน
สำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือ
สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีหลัง
กว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้ บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคล
จะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะ
ความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคล
ในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของ
งบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กร ในภาคเอกชน
เป็นตัวอย่างจะ สามารถดำเนินงานได้อย่าง

Butter (2008, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหาร
บุคคล ด้านการรับสมัคร และคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่การ
บริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษา
การปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับ สมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน
คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความ ชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญ
ของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า การ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร
โรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา

และประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกัน
ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน
การยอมรับความสำคัญของหน้าที่แตกต่างระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร
เพศ เชื้อชาติและการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์
บริหาร แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 มีความสำคัญมากในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ
เสริมสร้างค่านิยมที่ดีในสังคม โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ
และการกระทำต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
และการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยคุณธรรม
และจริยธรรมที่ผู้บริหารยึดถือจะมีผลต่อการสร้างสังคมที่ดีและการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน
และบุคลากรในโรงเรียน และสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า
คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณธรรม จริยธรรม
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์
3) ความไว้วางใจ 4) ความเคารพ 5) ความรับผิดชอบ และประสิทธิผลการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง
ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ คล่องตัว
อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง
เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) วินัย
และการรักษาวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ที่มุ่งศึกษา
คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษ
ที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังนี้

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,173 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,983 คน จากทั้งหมด 253 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ร้อยละ 34 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งหมด ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 84 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1.2 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวน 84 คน

1.3 ในโรงเรียนที่ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารแบบเจาะจง ใช้วิธีการสุ่ม
ครูผู้สอนแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ
3 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 252 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 336 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 336 คน
ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านหนองอ่างคอกรัก	ประถมศึกษา	1	12	13	1	3	4
2	บ้านฮองทราย	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
3	บ้านไทรทอง	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
4	หนองพระบางตลาดม่วง	ประถมศึกษา	1	15	16	1	3	4
5	บ้านหนองสระหงส์	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
6	บ้านหนองสาวโพนงอย ประชาชื่น	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
7	บ้านโพนโพธิ์หวางาม	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
8	บ้านป่ายาง	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
9	บ้านโพนเงินโพนทอง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
10	บ้านโพนหิน	ประถมศึกษา	1	12	13	1	3	4
11	บ้านหนองไผ่ลุ่ม	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4
12	บ้านโนนจาน	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
13	บ้านยางจอง หนองแขวงน้อย	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
14	บ้านหนองกุ้ง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
15	บ้านหัวดอนชาด	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
16	บ้านตลาดไชย	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
17	บ้านหัวดงกำแพง	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
18	บ้านสว่าง	ประถมศึกษา	1	18	19	1	3	4
19	บ้านจานทุ่งโนนสังข์	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
20	บ้านหัวหนองตาต	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
21	บ้านหนองช้าง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
22	บ้านเหนือ	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
23	บ้านสิงห์โคกล	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
24	บ้านอีเม้ง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
25	บ้านโพนสะอาด	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
26	บ้านดงเย็น	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
27	บ้านคุยผงดงน้อย	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
28	บ้านหัวดง	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
29	บ้านคอแสนสี	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
30	บ้านหนองคูโคกเพ็ก	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
31	บ้านโพนงาม	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
32	บ้านโนนสะอาดหนองแต้	ประถมศึกษา	1	6	6	1	3	4
33	บ้านขนวน (ครูประชาสรรค์)	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
34	บ้านโนนจาน	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
35	บ้านหัวช้างเลิงแก	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
36	บ้านสมโสง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
37	บ้านหนองขาม	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
38	บ้านดงช้าง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
39	บ้านจานเหนือ คุยแต่โนนรัง	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
40	บ้านหนองบึง	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4
41	บ้านโพนสูง	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
42	บ้านหนองมะเขือ บัวแดงน้อย	ประถมศึกษา	1	7	8	1	3	4
43	บ้านเขาวาทุ่ง	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
44	บ้านภูดิน	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
45	บ้านบัวขาว	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
46	หนองหญ้ารังกา หนองส่วยดอนตู	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
47	บ้านสำราญหนองปาก	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
48	บ้านโคกกลาง	ประถมศึกษา	1	7	8	1	3	4
49	ประสิทธิ์าราม	ประถมศึกษา	1	2	3	1	3	4
50	บ้านกกกุงคุรุราษฎร์พัฒนา	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
51	บ้านเหล่าหัวภู	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4
52	บัวสูงบัวเงินวิทยา	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
53	บ้านสูงยาง	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
54	บ้านป่าดวนพังหาด	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
55	ดงเกลือวิทยา	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
56	บ้านป่ายางวนาทิพย์	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
57	บ้านหนองผือโนนค้อ	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
58	บ้านหนองหินน้อย	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4
59	บ้านหนองพลับ	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
60	บ้านหนองสรวงหนองขำ	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
61	บ้านหนองยาง	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
62	บ้านเหวอดสงวนผึ้ง (สุชนาธรรม)	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
63	หนองบัวคุรุประชาสรรค์	ประถมศึกษา	1	13	14	1	3	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
64	ไตรราษฎร์ศุภสามัคคี	ประถมศึกษา	1	11	12	1	3	4
65	ผักเป็ดจอกกอน้อย คุชาม	ประถมศึกษา	1	14	15	1	3	4
66	บ้านมิ่งหาราม	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
67	ห้วยหินลาด	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
68	บ้านสองชั้น	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
69	บ้านสมเือง	ประถมศึกษา	1	7	8	1	3	4
70	บ้านโพนดวน	ประถมศึกษา	1	9	10	1	3	4
71	บ้านหนองแห้ว หนองบัวทอง	ประถมศึกษา	1	7	8	1	3	4
72	บ้านธาตุจอมศรี	ประถมศึกษา	1	10	11	1	3	4
73	บ้านเขวหาดิ	ขยายโอกาส	1	19	20	1	3	4
74	ชีโนวาทำรง	ขยายโอกาส	1	5	6	1	3	4
75	ไตรคามสามัคคี	ขยายโอกาส	1	15	16	1	3	4
76	บ้านผำโนนสว่าง	ขยายโอกาส	1	14	15	1	3	4
77	คุรราษฎร์สามัคคี	ขยายโอกาส	1	15	16	1	3	4
78	บ้านสำราญนิवास สามัคคี	ขยายโอกาส	1	17	18	1	3	4
79	บ้านหัวหนองแวง (สามัคคีราษฎร์บำรุง)	ขยายโอกาส	1	17	18	1	3	4
80	บ้านตาจอยหนองสระ	ขยายโอกาส	1	15	16	1	3	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
81	บ้านขุนบกตูโนนตาแสง	ขยายโอกาส	1	7	8	1	3	4
82	บ้านเขวาคอกสวายโคด	ขยายโอกาส	1	17	18	1	3	4
83	บ้านเหล่าขาว	ขยายโอกาส	1	13	14	1	3	
84	บ้านสวนปอ	ขยายโอกาส	1	8	9	1	3	4
รวม			84	753	836	84	252	336

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.1 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

2.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความยุติธรรม

2. ความซื่อสัตย์

3. ความไว้วางใจ

4. ความเคารพ

5. ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. วินัยและการรักษาวินัย

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม ขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า และการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน แล้วกำหนดคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ถือว่าใช้ได้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.2.6.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1) อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญจาก หน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์

ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ

พิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายสมจิตต์ อิงอาจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดู่ผายใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4) ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นางสาวกันยารวีร์ ไฝงาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2.7 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 60 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนโรงเรียนทดลองใช้ (Try – out) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนบ้านห้วยแก้ว ห้วยสำราญ	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
2	โรงเรียนหัวดอนเปือยวิทยา	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
3	โรงเรียนจอกอแมดมันเหลียงวิทยา	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
4	โรงเรียนบ้านโนนแฮด	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
5	โรงเรียนบ้านกลอยโนนสมบูรณ์	ประถมศึกษา	1	8	9	1	3	4
6	โรงเรียนบ้านพิลา	ประถมศึกษา	1	2	3	1	3	4
7	โรงเรียนบ้านโพหนอง	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
8	โรงเรียนบ้านนาแค	ประถมศึกษา	1	4	5	1	3	4
9	โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
10	โรงเรียนบ้านโคกก่อง	ประถมศึกษา	1	3	4	1	3	4
11	โรงเรียนบ้านจานใต้	ประถมศึกษา	1	5	6	1	3	4
12	โรงเรียนบ้านหนองเปือยตาแสง	ประถมศึกษา	1	3	4	1	3	4
13	โรงเรียนบ้านขามป้อม	ประถมศึกษา	1	7	8	1	3	4
14	โรงเรียนบ้านน้ำคำ	ประถมศึกษา	1	6	7	1	3	4
รวม			15	80	95	15	45	60

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อกับรายด้านโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) และตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α Coefficient) ซึ่งค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

2.2.9.1 ค่าคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – .903 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.811 – 0.842 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934

- 2) ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.787 – 0.873 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.948
- 3) ด้านความไว้วางใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.816 – 0.890 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.951
- 4) ด้านความเคารพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.816 – 0.912 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.961
- 5) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.892 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.942

2.2.9.2 ค่าคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

- 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.856 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.960
- 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.833 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925
- 3) ด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.815 – 0.916 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.954
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.708 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 336 ฉบับ โดยจัดส่งแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และแบบออนไลน์

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัล โดยรวมรายด้านและรายข้อ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสภาพ
การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample จำแนกขนาด
โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบ
สมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์
ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตาม
สภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน
โดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง
เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรม
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product –
Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับ

ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์
ในการทำงาน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples และประสบการณ์
ในการทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA

3.3 กรณีการวิเคราะห์สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใช้การเปรียบเทียบรายคู่
ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) แต่ถ้าพบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ LSD.

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันใน
ทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient)

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 คุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ใช้การวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษ
ที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการนำคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่ทำให้ในด้านดังกล่าวมีสภาพการณ์ที่สูงขึ้น หรือดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ การสอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางมิญช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษามีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1.3.1 ดร.พันธวิทย์ ยืนยั้ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านส้มโฮง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 1.3.2 ดร.รัฐกิจ กอนจันดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 1.3.3 นางสาวพิมพ์อุไร หารตุน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 1.4 ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1.4.1 ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 คน
- 1.4.1.1 นางสาวศุภรียา ปิตุรงค์พิทักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 1.4.1.2 นางอังคณา แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 1.4.2.3 นางสาวสุธาสินี ศรีจำปา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านนาแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการหาแนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม มารวบรวมเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
10 ท่าน ต่อไป

3. แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางพัฒนา
คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน ร้อยละ
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
X ₁	แทน ความยุติธรรม
X ₂	แทน ความซื่อสัตย์
X ₃	แทน ความไว้วางใจ
X ₄	แทน ความเคารพ
X ₅	แทน ความรับผิดชอบ

Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
Y_1	แทน	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
Y_2	แทน	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y_3	แทน	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย
Y_4	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
Y_t	แทน	ผลรวมประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนน มาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

Z' แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการทำงาน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way

ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการทำงาน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 84 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	84	25
2. ครูผู้สอน	252	75
รวม	336	100.00
ประสิทธิภาพในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	110	32.70
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	146	43.50
3. มากกว่า 20 ปี	80	23.80
รวม	336	100.00

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 336 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และครูผู้สอน จำนวน 252 คน

คิดเป็นร้อยละ 75 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์โดยรวม และรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ด้านที่	คุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความยุติธรรม	4.33	0.57	มาก	5
2	ความซื่อสัตย์	4.46	0.58	มาก	2
3	ความไว้วางใจ	4.37	0.55	มาก	4
4	ความเคารพ	4.40	0.57	มาก	3
5	ความรับผิดชอบ	4.46	0.56	มาก	1
รวม		4.38	0.53	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.46$)

ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.46$) ความเคารพ ($\bar{X} = 4.40$) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.37$)

และความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายนาม ดังตาราง 18 – 22

ตาราง 18 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความยุติธรรม

ข้อ	ความยุติธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ	4.42	0.29	มาก	2
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการด้วยความเต็มใจ	4.50	0.56	มาก	1
3	ผู้บริหาร นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรมตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	4.35	0.56	มาก	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ความยุติธรรม	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและยังยืนค้ำถึงผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรม	4.42	0.61	มาก	3
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงศักยภาพได้เต็มที่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	4.38	0.57	มาก	4
รวม		4.33	0.57	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างให้บริการด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรม และสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและยังยืนค้ำถึงผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 19 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความซื่อสัตย์

ข้อ	ความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานด้วยความสุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาคำมั่นสัญญา และปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.51	0.54	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	4.39	0.57	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการสร้างความน่าเชื่อถือ และโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็น และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริง	4.37	0.58	มาก	6
4	ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของสังคม	4.40	0.55	มาก	4
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานเพื่อสร้างคุณค่าและความยั่งยืน นำหลักการบริหารยุคใหม่มาใช้ คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	4.43	0.57	มาก	2

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมมีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.41	0.57	มาก	3
รวม		4.46	0.58	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานด้วยความสุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาความสัตย์ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.51$) ผู้บริหารมีการบริหารงานเพื่อสร้างคุณค่าและความยั่งยืน นำหลักการบริหารยุคใหม่มาใช้ คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีการสร้างระบบธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม มีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตาราง 20 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความไว้วางใจ

ข้อ	ความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา และรักษาความลับตามระเบียบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและสังคม	4.40	0.55	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบดำเนินการโดยเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.55	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารสองทาง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้	4.42	0.57	มาก	4
4	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักความดี ความจริงพัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง	4.43	0.59	มาก	3

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารมีการบริหารเพื่อสร้างคุณค่า ร่วมในยุคดิจิทัลนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม คำนึงถึง ความยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุด ให้กับทุกภาคส่วนในสังคม	4.30	0.53	มาก	6
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบบริหาร ที่เชื่อถือได้พัฒนากลไกการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบถ่วงดุล	4.45	0.57	มาก	1
รวม		4.37	0.55	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างระบบบริหารที่เชื่อถือได้ พัฒนากลไกการทำงานที่มีมาตรฐาน มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบถ่วงดุล ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และรับผิดชอบ ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักความดี ความจริงพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 21 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความเคารพ

ข้อ	ความเคารพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์แสดงออกถึงการให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค	4.43	0.56	มาก	3
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติด้วยความสุภาพและกิริยาท่าทางที่เหมาะสม แสดงความเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารด้วยความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.44	0.53	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการยึดหลักความถูกต้องและความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.41	0.58	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.35	0.53	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับการบริการ	4.60	0.53	มากที่สุด	1

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ความเคารพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารมีการพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพในความหลากหลายทางความคิด	4.40	0.54	มาก	4
รวม		4.40	0.57	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับ มาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารมีการปฏิบัติด้วยความสุภาพและกิริยาท่าทางที่เหมาะสม แสดงความเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารด้วยความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีการเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ แสดงออกถึงการให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 22 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความรับผิดชอบ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.52	มาก	4

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความจริงใจ	4.49	0.55	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในองค์กร	4.34	0.54	มาก	6
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงาน ติดตามเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.37	0.54	มาก	5
6	ผู้บริหาร มีการรายงานผลการดำเนินงาน และสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพในองค์กร	4.47	0.55	มาก	3
รวม		4.46	0.56	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับ มาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงาน ติดตามเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงาน และสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 23

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.54	มากที่สุด	1
2	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.47	0.26	มาก	2
3	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย	4.45	0.31	มาก	3
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.40	มาก	4
รวม		4.46	0.27	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.47$) วินัยและการรักษาระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.45$)

และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายนาม ดังตาราง 24 - 27

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลโดยจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอขออัตรากำลังใหม่หรือทดแทน	4.57	0.55	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งอย่างครบถ้วน การรายงานสถานะและติดตามกระบวนการประเมินเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และครู ค.ศ.1	4.45	0.57	มาก	2
3	สถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการจัดการเรื่องการย้ายและโอน ข้าราชการครูและบุคลากร การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง	4.43	0.56	มาก	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	สถานศึกษามีขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง	4.41	0.55	มาก	4
5	สถานศึกษามีการดำเนินงาน อย่างโปร่งใส มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษา บริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง เหมาะสมมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษา	4.33	0.50	มาก	5
	รวม	4.55	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษามีการดำเนินการตามความต้องการของอัตรากำลังคน คำนึงถึงความถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอย่างทั่วถึงเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.57$) สถานศึกษามีการจัดอัตรากำลังตามความต้องการของครูผู้สอน มีการจัดทำข้อมูลบุคลากรตามตำแหน่งงาน มีการกำหนดภาระงานและกำหนดกระบวนการประเมินผลอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.45$) สถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มาปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้าง มีการบริหาร

จัดการเรื่องการขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมกับสภาพงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อ	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน	4.41	0.52	มาก	4
2	สถานศึกษามีการจัดหาทุนหรือส่งเสริมโอกาสในการศึกษาต่อและอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.54	มาก	3
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.52	มาก	2
4	สถานศึกษามีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและแจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา	4.39	0.52	มาก	5
5	ข้าราชการครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานราชการ และปฏิบัติงานด้วยคุณภาพจนเป็นที่พอใจของโรงเรียน	4.64	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.47	0.26	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ใน

ระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและปฏิบัติงานด้วยคุณภาพจนเป็นที่พอใจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.64$) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) สถานศึกษามีการจัดหาทุนหรือส่งเสริมโอกาสศึกษาต่อและอบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก วินัยและการรักษา
ระเบียบวินัย

ข้อ	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติตามคำสั่งและข้อปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และมีวินัยในตนเอง	4.52	0.52	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษามีมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและแนวทางการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.54	มากที่สุด	1
3	หากมีกรณีต้องพิจารณาเรื่องวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสืบสวน สอบสวนวินัยอย่างเป็นธรรม และโปร่งใสตามความจริงและยุติธรรม	4.35	0.58	มาก	5
4	สถานศึกษามีระบบรองรับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีข้อขัดแย้งด้านวินัย	4.38	0.62	มาก	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนดำเนินการทางวินัยกรณีมีการกล่าวหา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่ละเมิดสิทธิ	4.42	0.56	มาก	3
รวม		4.45	0.31	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก วินัยและการรักษาระเบียบวินัย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและแนวทางการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.56$) สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติตามคำสั่งและข้อปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและมีวินัยในตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$) สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนดำเนินการทางวินัยกรณีมีการกล่าวหา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่ละเมิดสิทธิ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผล
การปฏิบัติงาน

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.35	0.56	มาก	4

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	สถานศึกษามีการใช้เกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน	4.58	0.57	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษามีระบบการประเมินที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของข้าราชการครูและบุคลากร	4.35	0.60	มาก	4
4	สถานศึกษามีผลการประเมินและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและจัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.46	0.60	มาก	2
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร	4.37	0.59	มาก	3
รวม		4.42	0.40	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับ มาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษามีการใช้เกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.58$) สถานศึกษามีผลการประเมินและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและจัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่า
ที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็น
รายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

คุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 84)		ครูผู้สอน (n = 252)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความยุติธรรม	4.48	0.50	4.28	0.59	2.880**	.004
ความซื่อสัตย์	4.54	0.55	4.43	0.59	1.573	.117
ความไว้วางใจ	4.39	0.51	4.36	0.56	.402	.688
ความเคารพ	4.45	0.57	4.47	0.56	.883	.378
ความรับผิดชอบ	4.42	0.54	4.47	0.56	-.623	.534
รวม	4.40	0.49	4.37	0.54	.477	.634

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.193	2	.096	.291	.748
	ภายในกลุ่ม	110.474	333	.332		
	รวม	110.667	335			
ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.010	.031	.970
	ภายในกลุ่ม	113.476	333	.341		
	รวม	113.497	335			
ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.565	2	.283	.942	.391
	ภายในกลุ่ม	99.932	333	.300		
	รวม	100.497	335			
ความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.055	2	.027	.084	.920
	ภายในกลุ่ม	108.898	333	.327		
	รวม	108.952	335			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.591	2	1.296	4.276*	.015
	ภายในกลุ่ม	100.906	333	.303		
	รวม	103.497	335			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.565	2	.283	1.015	.363
	ภายในกลุ่ม	92.673	333	.278		
	รวม	93.238	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 84)		ครูผู้สอน (n = 252)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	4.61	.488	4.52	.553	1.495	0.137

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 84)		ครูผู้สอน (n = 252)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.52	.214	4.45	.276	2.642**	0.009
3. วินัยและการรักษาระเบียบ วินัย	4.42	.279	4.45	.323	-.663	0.508
4. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.45	.331	4.41	.415	.723	0.470
โดยรวม	4.50	.250	4.45	.275	1.582	0.115

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน-เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลใน โรงเรียนขนาดเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.007	.023	.977
	ภายในกลุ่ม	97.225	333	.292		
	รวม	97.238	335			
2. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.409	.664
	ภายในกลุ่ม	23.257	333	.070		
	รวม	23.314	335			
3. วินัยและการรักษา ระเบียบวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.020	.200	.819
	ภายในกลุ่ม	32.819	333	.099		
	รวม	32.859	335			
4. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.081	.922
	ภายในกลุ่ม	52.473	332	.158		
	รวม	52.498	334			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.016	.212	.809
	ภายในกลุ่ม	24.289	331	.073		
	รวม	24.321	333			

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t	1										
X_1	.151**	1									
X_2	.068	.155**	1								
X_3	.076	.117*	.097	1							
X_4	.022	.097	.047	.099	1						
X_5	.101	.050	.060	.111*	.115*	1					
Y_t	.134*	.081	.132*	.172**	.110*	.156**	1				
Y_1	.136*	.045	.106	.137*	.093	.081	.645**	1			
Y_2	.196**	.210**	.148**	.119*	.087	.228**	.282**	.214**	1		
Y_3	-.025	.129*	.143**	.100	.037	.122*	.551**	.070	.151**	1	
Y_4	.003	.087	.000	.035	.080	.062	.583**	.052	.036	.570**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r_{xtyt} = .134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xty1} = .136$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xty2} = .196$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับวินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3) ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r_{xty3} = -.025$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xty4} = .003$)

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 รายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 33 – 37

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	.081	–
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	.132*	ต่ำ
3. ความไว้วางใจ (X_3)	.172**	ต่ำ
4. ความเคารพ (X_4)	.110*	ต่ำ
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	.156**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.134*	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม
(Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xyt} = .134$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรม (X_1) 0
มีความสัมพันธ์ ($r_{x1yt} = .081$) ความซื่อสัตย์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x2yt} = .132^*$)
ความไว้วางใจ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x3yt} = .172^{**}$) ความเคารพ (X_4)
มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x4yt} = .110^*$) ความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r_{x5yt} = .156^{**}$)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	.045	–
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	.106	–
3. ความไว้วางใจ (X_3)	.137*	ต่ำ
4. ความเคารพ (X_4)	.093	–
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	.081	–
โดยรวม (X_t)	.136*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xtyt} = .136$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรม (X_1) ไม่พบความสัมพันธ์ ($r_{x1y1} = .045$)
ความซื่อสัตย์ (X_2) ไม่พบความสัมพันธ์ ($r_{x2y1} = .106$) ความไว้วางใจ (X_3) มีความสัมพันธ์
ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x3y1} = .137^*$) ความเคารพ (X_4) ไม่พบความสัมพันธ์ ($r_{x4y1} = .093$)
ความรับผิดชอบ (X_5) ไม่พบความสัมพันธ์ ($r_{x5y1} = .081$)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2)

คุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	.210**	ต่ำ
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	.148**	ต่ำ
3. ความไว้วางใจ (X_3)	.119*	ต่ำ
4. ความเคารพ (X_4)	.087	–
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	.228**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.196**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
($r_{xy2} = .196^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
($r_{x1y2} = .210$) ความซื่อสัตย์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x2y2} = .148^{**}$)
ความไว้วางใจ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x3y2} = .119^*$) ความเคารพ (X_4)
ไม่มีความสัมพันธ์ ($r_{x4y2} = .087$) ความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r_{x5y2} = .196^{**}$)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก วินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	.129*	ต่ำ
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	.143**	ต่ำ
3. ความไว้วางใจ (X_3)	.100	–
4. ความเคารพ (X_4)	.037	–
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	.122*	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	-.025	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก วินัยและ
การรักษาระเบียบวินัย (Y_3) โดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_1y_3} = .129$) ความซื่อสัตย์ (X_2)
มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_2y_3} = .143^{**}$) ความไว้วางใจ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์
ความเคารพ (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r_{x_5y_3} = .122^*$)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	.087	–
2. ความซื่อสัตย์ (X_2)	.000	–
3. ความไว้วางใจ (X_3)	.035	–
4. ความเคารพ (X_4)	.080	–
5. ความรับผิดชอบ (X_5)	.062	–
โดยรวม (X_t)	.003	–

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 (X_t) กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5
ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก”

2.6 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ความ ไว้วางใจ (X_3)	0.172	0.029	0.027	0.072	0.027	0.146	2.699**	0.007
ความ รับผิดชอบ (X_5)	0.219	0.048	0.042	0.064	0.026	0.132	2.460*	0.014
ความ ซื่อสัตย์ (X_2)	0.245	0.060	0.052	0.051	0.025	0.110	2.051*	0.041

$$a = 3.635 \quad S.E._{est} = \pm 0.263$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่ามีด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความรับผิดชอบ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.132 และความซื่อสัตย์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.110 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้คิดเป็นร้อยละ 5.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.263

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_t' = 3.635 + 0.072X_3 + 0.064X_5 + 0.051X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.146Z_3 + 0.132Z_5 + 0.110Z_2$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็กด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ความ ไว้วางใจ (X_3)	0.137	0.019	0.016	0.135	0.053	0.137	2.528*	0.012

$$a = 3.960 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.535$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ความไว้วางใจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1) ได้คิดเป็นร้อยละ 1.60
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.535

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_2' = 3.960 + 0.135 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Y_2}' = 0.137Z_3$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X_5)	0.228	0.052	0.049	0.101	0.025	0.213	4.085**	0.000
ความ ไว้วางใจ (X_3)	0.303	0.092	0.086	0.084	0.024	0.183	3.472**	0.001
ความ ซื่อสัตย์ (X_2)	0.321	0.103	0.095	0.049	0.024	0.107	2.033*	0.043

$$a = 3.434 \quad S.E._{est} = \pm 0.246$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมา
วิเคราะห์ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X_5)
และความไว้วางใจ (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือความซื่อสัตย์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.213 รองลงมาคือ ความไว้วางใจ (X_3)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.183 และความซื่อสัตย์ (X_2)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.107 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_2) ได้คิดเป็นร้อยละ 9.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.246

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2' = 3.434 + 0.101 X_5 + 0.084 X_3 + 0.049 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_2'} = 0.213Z_5 + 0.183Z_3 + 0.107Z_2$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ความ ซื่อสัตย์ (X_2)	0.143	0.020	0.017	0.073	0.029	0.136	2.521*	0.012
ความร้ บผิดชอบ (X_5)	0.183	0.033	0.028	0.064	0.030	0.114	2.113*	0.035

$$d = 3.839 \quad S.E._{est} = \pm 0.305$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (X_2) และความรับผิดชอบ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.073 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.064 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก วินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y_3) ได้คิดเป็นร้อยละ 2.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.305

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3' = 3.839 + 0.073 X_2 + 0.064 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_3}' = 0.136Z_2 + 0.114Z_5$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 42 พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตาราง 43

ตาราง 43 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล					
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y ₁)	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y ₂)	วินัยและการรักษาระเบียบวินัย (Y ₃)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (Y ₅)	สรุป
ความยุติธรรม (X ₁)	-	-	-	-	-	-
ความซื่อสัตย์ (X ₂)	-	✓	✓	-	✓	ต้องพัฒนา
ความไว้วางใจ (X ₃)	✓	✓	-	-	✓	ต้องพัฒนา
ความเคารพ (X ₄)	-	-	-	-	-	-
ความรับผิดชอบ (X ₅)	-	✓	✓	-	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

- หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 43 พบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวม จำนวน 3 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์ (X₂) ความไว้วางใจ (X₃) และความรับผิดชอบ (X₅) ผู้วิจัยจึงนำเป้าหมายการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม จำนวน 5 ด้าน
พบว่า คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ
ความซื่อสัตย์ และผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาดังตัวอย่างประเด็น
การสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การสร้าง ความไว้วางใจ เริ่มต้นจากการสื่อสาร ผู้บริหาร
ต้องเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมามีความรับผิดชอบ ให้เกียรติมีความสม่ำเสมอ
ในคำพูด และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ...”
(พิมพ์อุไร หารตุน, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...ความเชื่อมั่นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมีความสม่ำเสมอ
ในการตัดสินใจและการปฏิบัติ ทำตามคำมั่นสัญญา และแสดงเปิดกว้าง เปิดโอกาส
ให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณที่เชื่อถือได้...”
(รัฐกิจ กอนจันดา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของครูทุกคน
จริงใจ เปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติตนอย่างเป็นธรรม มีวิจารณญาณ
และต้องมั่นคงทางอารมณ์เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจ...”
(ศัทธิยา ปิตรคงพิทักษ์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ฟังพาได้ สื่อสารด้วยความชัดเจน
สม่ำเสมอ แสดงความรับผิดชอบและความสามารถในการจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาส
ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างโปร่งใสและถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล”

(สุธาสินี ศรีจำปา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

“...การสร้างควมไว้วางใจในยุคดิจิทัลคือการนำเทคโนโลยี
มาใช้ในการทำงานอย่างโปร่งใส มีระบบที่เชื่อถือได้ ชัดเจนในคำพูดมีความรับผิดชอบ
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทัน
ความเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ...”

(อังคณา แข็งแรง, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ให้เกียรติ
บุคลากร และเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม มีความจริงใจ
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เขารู้สึกเป็นเจ้าของและไว้วางใจในองค์กร...”

(พันธวิทย์ ยืนยั้ง, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2568)

“...สิ่งสำคัญคือการสร้างระบบบริหารที่มีมาตรฐาน มีกลไก
การตรวจสอบถ่วงดุลที่เชื่อถือได้ จริงใจมีความเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น
ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ...”

(สาวิตรี ไพรงามรักษ์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาความลับ
ตามระเบียบ และรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างจริงใจเปิดเผย และมีวิจารณญาณ
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร”

(มิณช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...ความไว้วางใจต่อตัวบุคคลเกิดจากการที่ผู้บริหารแสดง
ความเคารพต่อผู้อื่นเปิดโอกาสให้คนอื่นมีส่วนร่วม มีความจริงใจตัดสินใจอย่างเป็นธรรม
มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2568)

“...ความยุติธรรมคือหัวใจสำคัญ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมเปิดโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีการสื่อสารที่ชัดเจน และรักษาคำพูด การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ.”

(สาयนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความไว้วางใจ (X₃)

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	พิมพ์โอไร หารุ่น	รัฐกิจ กอนันดา	ศรัทธา ปิตรังคพิทักษ์	สุธาสินี ศรีจำปา	อังคณา แฉ่ง	พงษ์ เยี่ย	สมบัติ โพธิ์	สมิทธิ ธรรม	ระบะ บะ	เปี่ยม บะ	รวม	คะแนน
1. สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ชัดเจน และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	9	90
2. รักษาความสม่ำเสมอ ในคำพูด การปฏิบัติ และการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	9	90
3. แสดงความสามารถและวิจารณ์งาน ในการแก้ไขปัญหาอย่างรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	8	80
4. ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น รวมถึงการให้โอกาส และมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	8	80

จากตาราง 44 พบว่า แนวทางการพัฒนาความไว้วางใจของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก ควรเน้นการ สร้างความเชื่อมั่นผ่านการสื่อสารที่เปิดเผยและความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ชัดเจน และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ต่อการแลกเปลี่ยนความรู้

2. รักษาความสม่ำเสมอ ในคำพูด การปฏิบัติ และการตัดสินใจ อย่างเป็นธรรม เพื่อให้พึ่งพาได้

3. แสดงความสามารถและวิจาร์ณญาณ ในการแก้ไขปัญหา อย่างรับผิดชอบ

4. ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น รวมถึงการให้โอกาสและมีส่วนร่วม ในการทำงาน

2. ความรับผิดชอบ

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาดังตัวอย่างประเด็น การสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องรู้จักกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้ครู ได้แสดงศักยภาพตามความถนัด และต้องรับผิดชอบต่อร่วมกันในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น...”

(พิมพ์อุไร หารตุน, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...กระจายอำนาจความรับผิดชอบให้บุคลากรตาม ความสามารถ กล้ายอมรับผลจากการกระทำของตนเองและทีมงาน หากมีข้อผิดพลาด ต้องรีบแก้ไข ไม่ปัดความรับผิดชอบ...”

(รัฐกิจ กอนจันดา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใช้คนให้เหมาะกับงาน คือ สิ่งสำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทันต่อโลกยุคใหม่...”

(ศัทธิยา ปิตรงคพิทักษ์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...กระจายงานและมอบหมายงานให้เหมาะสม รับผิดชอบ ในการบริหารจัดการโรงเรียน ปลุกฝังจิตสำนึกสาธารณะให้เกิดขึ้นในองค์กร...”

(สุธาสิณี ศรีจำปา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

“...วินัยและการตรงต่อเวลาเป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบ
มีการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มอบหมายงานให้เหมาะสมต้องทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง
และบริหารเวลาให้คุ้มค่าที่สุด...”

(อังคณา แข็งแรง, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2568)

“...ความรับผิดชอบต่อหน้าที่คือการทำงานให้สำเร็จ
ตามเป้าหมาย พัฒนาตนเองเสมอ กระจายงานให้ถูกฝ่ายใจกว้างยอมรับความคิดเห็น
คนอื่นไม่ละทิ้งงานกลางคัน และดูแลสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ
ต่อสังคม...”

(พันทวีทย์ ยืนยิ่ง, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2568)

“...กระจายงานตามกลุ่มงานรับผิดชอบต่อการกระทำหรือ
คำสั่ง สร้างระบบตรวจสอบตนเองมีวินัย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใส
ในการใช้อำนาจ และรับผิดชอบต่อทรัพยากรของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า...”

(สาวิตรี ไพรงามรักษ์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...การยอมรับฟังและพร้อมปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา คือ
คุณสมบัติของผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง มีการจัดงานตามความเหมาะสม พัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนด้านการรักษาระเบียบวินัย...”

(มิณช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร มุ่งเน้น
ผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน รับผิดชอบต่อการทำ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนครูให้ทำงานได้อย่างเต็มที่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องมีความรับผิดชอบในการบังคับใช้กฎระเบียบ
อย่างเคร่งครัด พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อดูแล
รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2568)

ตาราง 45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความรับผิดชอบ (X₅)

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	ผู้ดูแล ทรัพยากร	เปิดเผย ข้อมูล	แบบ ต้นแบบ ปฏิบัติ	ปรับ ปรุง แก้ไข	แรง จูงใจ	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	ระบบ งาน	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	ระบบ งาน	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	คะแนน	รวม
1. กระจายงานและมอบหมายอำนาจให้บุคลากร ตามความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นทักษะยุคใหม่ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. ยอมรับผลการกระทำ และกล้าที่จะยอมรับแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	8	80
4. สร้างระบบการทำงานที่มีวินัย การตรงต่อเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	6	60
5. คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม / สิ่งแวดล้อม ในการตัดสินใจ	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	5	50

จากตาราง 45 พบว่า แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก ควรเน้น การสร้างความสมดุลผ่านการกระจายงานและการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย ดังนี้

1. กระจายงานและมอบหมายอำนาจให้บุคลากรตามความสามารถ เพื่อลดภาระ
2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นทักษะยุคใหม่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ยอมรับผลการกระทำ และกล้าที่จะยอมรับแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา

3. ความซื่อสัตย์

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาดังตัวอย่างประเด็น การสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ความซื่อสัตย์ต้องเริ่มที่ใจของผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณและพัสดุ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่เบียดเบียน เวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว...”

(พิมพ์อุไร หารตุน, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ยึดหลักความถูกต้อง พูดคำไหน คำนั้น เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาคำพูดให้ข้อมูลที่เป็นจริง ไม่บิดเบือน เพื่อสร้างความเป็น ธรรมน่าเชื่อถือให้กับตนเองและองค์กร...”

(รัฐกิจ กอนจันดา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ข้อมูลที่เป็นจริงไม่บิดเบือนเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ...”

(คัทรียา ปิตุรงค์พิทักษ์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...การเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักความถูกต้องโปร่งใสชัดเจนไม่บิดเบือนความจริง มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อให้ครูและชุมชนเกิดความศรัทธา...”

(สุธาสิณี ศรีจำปา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบยึดความถูกต้องโปร่งใส เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังชัดเจนในการให้ข้อมูล มีธรรมาภิบาลคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และกล้าที่จะยืนหยัดในความถูกต้องแม้จะถูกกดดัน...”

(อังคณา แข็งแรง, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2568)

“...มีความซื่อสัตย์รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เลือกปฏิบัติมีธรรมาภิบาลรักษาคำพูดเป็นแบบอย่างที่ดีมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ และตัดสินใจด้วยความชอบด้วยข้อมูลที่เป็นจริง...”

(พันธิวิทย์ ยืนยั้ง, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2568)

“...ควรสร้างระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งถูกต้องโปร่งใส ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม...”

(สาวิตรี ไพรงามรักษ์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น รักษาความลับทางราชการ คำนึงสัญญา ยึดหลักความถูกต้องโปร่งใสโดยเฉพาะ การเงิน พัสดุ ตัดสินใจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง...”

(มิณซ์มนัส วรรณมหินทร์ สलगสิงห์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารที่ดีควรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในวิชาชีพคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา
ในการบริหารงานบุคคลโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง และไม่รับ
อามิสสินจ้างใด ๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(สาธิต บัญใบ, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ความเชื่อสัตย์ (X₂)

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ บริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เขต 2	พิมพ์ไธสง	วิไลลักษณ์	ศุภลักษณ์	ศุภลักษณ์	อึ้งอึ้ง	พันทิพย์	ไพฑูริย์	มิณษา	ไชยา	สายนต์	รวม	ร้อยละ
1. ยึดหลักความถูกต้องและโปร่งใสในทุกงาน โดยเฉพาะการเงิน พัสดุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในคำพูด และการกระทำต่อหน้าและลับหลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. รักษาความลับสัญญา และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริง	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	8	80
4. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมวิชาชีพ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	7	70
5. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และตัดสินใจที่เป็นธรรม	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	4	40

จากตาราง 46 พบว่า แนวทางการพัฒนาความซื่อสัตย์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก ควรเน้นการยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. ยึดหลักความถูกต้องและโปร่งใสในทุกงาน โดยเฉพาะการเงิน พัสดุ และพร้อมรับการตรวจสอบ
2. เป็นแบบอย่างที่ดี ในคำพูดและการกระทำต่อหน้าและลับหลัง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
3. รักษาความสัตย์ และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริงในการสื่อสารกับทุกคน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา 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

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

5. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,173 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,173 คน จากทั้งหมด 253 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตาราง การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จาก 84 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi – Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ประกอบด้วย

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.903 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987

2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

3.2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวม
แบบสอบถาม แล้วนำไปลงรหัส

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ผล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ
ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
สามารถนำไปวิเคราะห์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ
(Percentage)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูล
เกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัล โดยรวมรายด้านและรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample จำแนกขนาด
โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบ
สมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำ

การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F - test (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการจำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent samples) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.3.5 การหาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พบว่าองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r_{xyt} = .134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้านที่พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความรับผิดชอบ (X_5) ความซื่อสัตย์ (X_2) โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.263

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_t' = 3.635 + 0.072X_3 + 0.064X_5 + 0.051X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.146Z_3 + 0.132Z_5 + 0.110Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ

1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ สรุปได้ ดังนี้

7.1 ความไว้วางใจ

7.1.1 สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ชัดเจน และสร้างบรรยากาศ
ที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความรู้

7.1.2 รักษาความสม่ำเสมอ ในคำพูด การปฏิบัติ และการตัดสินใจ
อย่างเป็นธรรม เพื่อให้พึ่งพาได้

7.1.3 แสดงความสามารถและวิจรรณญาณ ในการแก้ไขปัญหา
อย่างรับผิดชอบ

7.1.4 ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น รวมถึงการให้โอกาสและมีส่วนร่วม
ในการทำงาน

7.2 ความรับผิดชอบ

7.2.1 กระจายงานและมอบหมายอำนาจให้บุคลากร
ตามความสามารถ เพื่อลดภาระ

7.2.2 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นทักษะยุคใหม่ การศึกษา
และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ และอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

7.2.3 ยอมรับผลการกระทำ และกล้าที่จะยอมรับแก้ไขข้อผิดพลาด
ที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา

7.3 ความซื่อสัตย์

7.3.1 ยึดหลักความถูกต้องและโปร่งใสในทุกงาน โดยเฉพาะการเงิน
พัสดุ และพร้อมรับการตรวจสอบ

7.3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี ในคำพูดและการกระทำต่อหน้าและลับหลัง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น

7.3.3 รักษาความลับสัญญา และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริงในการสื่อสารกับทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่เอื้อต่อการบริหารงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ดูแล และปฏิบัติงานร่วมกับครูได้อย่างทั่วถึง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความไว้วางใจ ประกอบกับผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่หลากหลายบทบาท จึงจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่เน้นธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบ ทำให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2565, หน้า 794) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมจะสามารถดูแลและบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่แบ่งแยก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน หรือการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคนในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความยุติธรรมและความเสมอภาค การจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมในโรงเรียน ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ศรีพรมมา (2565, หน้า 322) พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย

พบว่า 1) พฤติกรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนสนิม 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
อีกทั้งสอดคล้องกับ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี ชูสุวรรณ
และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

1.1.1 ความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า ผู้บริหารมีการยึดหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความ
เสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก
พร้อมทั้งส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในทุกมิติ การตัดสินใจเป็นไปด้วย
ความเที่ยงธรรมและโปร่งใส คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งนำเทคโนโลยี
และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อลดอคติ เพิ่มประสิทธิภาพ และตอบสนอง
ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้
ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความยุติธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนญา ราชแพทยาคม (2567, หน้า 127)
ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความยุติธรรม
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี
น้ำใจกับผู้อื่นเสมอ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นกลางบนพื้นฐาน
ของความถูกต้อง เคารพการตัดสินใจผู้อื่นปฏิบัติงานโดยยึดหลักระเบียบ ข้อบังคับ
กฎเกณฑ์ทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่ดำรง ซึ่งพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักเหตุและผลตามความเป็นจริง มีความเป็นกันเองกับลูกน้อง
ไม่แบ่งแยกความแตกต่าง มีการมอบหมายหน้าที่โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของ
บุคคลและงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการ

ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นในองค์กร และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ จรัลย์ ประเสริฐ และ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2568, หน้า 10) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก สุธินี ชูสุวรรณ และคณะ (2566, หน้า 534) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรมสม่ำเสมอ ลงมาผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคทุกโอกาสผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและเป็นไปตามความจริง และผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ

1.1.2 ความซื่อสัตย์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงาน รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และค่านิยมอย่างเคร่งครัด การบริหารงานที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิธิวัฒน์ อะทะพรม (2568, หน้า 406-413) ได้ทำการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนราชวินิตมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความซื่อสัตย์สุจริตและ โปร่งใส (Integrity and Transparency) ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรงไปตรงมา ที่สามารถตรวจสอบได้ และแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ของตน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ จิณญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2566, หน้า 127) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต บางกะปิ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ความซื่อสัตย์

อยู่ในระดับมาก รวมถึงผลวิจัยของ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับคำมั่นสัญญา
ผู้บริหารที่มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และรับฟังความคิดเห็น
ของครูผู้สอน ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่ดีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
เมื่อครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่น จึงทำให้ความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของผู้บริหารโดยรวม
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ และคณะ (2567, บทคัดย่อ)
ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการ
เปลี่ยนแปลงของโลก ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก รวมถึงผลวิจัยของ
นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
พบว่า ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย
และวิชิต แสงสว่าง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า
ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจ

1.1.4 ความเคารพ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
ให้เกียรติ และยอมรับความแตกต่างหลากหลายของครูและบุคลากร โดยปฏิบัติต่อทุกคน
ด้วยความเสมอภาค สุภาพ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง มีการสื่อสารที่คำนึงถึง
ความรู้สึกของผู้อื่น และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิด
บรรยากาศการทำงานที่ดี ความร่วมมือ และมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร จึงทำให้
ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความเคารพของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธิณี ชูสุวรรณ และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ศึกษา
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ พรตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ มุ่งมั่น และเต็มความสามารถ พร้อมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับโรงเรียนและต่อสังคม ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการรายงานผล การดำเนินงานอย่างโปร่งใส และสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลภายในองค์กร รวมทั้งให้ ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ ครูผู้สอนรับรู้ถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารอย่างชัดเจน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อความ รับผิดชอบของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 76) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2564, หน้า 19) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมความรับผิดชอบต้องาน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียน ขนาดเล็กสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับกรอบ ภารกิจที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การย้าย และการเลื่อนตำแหน่งที่ดำเนินการตาม ระเบียบกฎหมายอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคง และเกิดความเชื่อมั่น ในระบบการบริหาร นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อมูล ทะเบียนประวัติและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ควบคู่กับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการลาทุกประเภทอย่างถูกต้องโปร่งใส เมื่อการบริหารงานบุคคลครอบคลุมทุกมิติของภารกิจและเป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2565, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนาการกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และนอกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดไปจนการชำระหนี้ ซึ่ง การรักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข และพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานันท์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ แนวทางในการบริหารงานบุคคลพบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา จัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก มีการคัดเลือกบุคลากร

จากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา และควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก
ในความเป็นข้าราชการของครู

2.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

2.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอขออัตรากำลังใหม่หรือทดแทนตำแหน่ง
ที่ว่างลง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้
ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกและจัดทำข้อมูลประกอบการ
พิจารณาแต่งตั้งอย่างรอบคอบและครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นกรบรรจุครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1
หรือการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการดำเนินการเรื่องการย้ายและการรักษาการ
ในตำแหน่งให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และกระทรวงศึกษาธิการ
กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากร
ที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคล
บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ บราห์ม คณิน และ อริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 10) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล
ซึ่งพบว่า การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ พัฒนกุล สุขสันต์ (2564, หน้า 90) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 ซึ่งพบว่า การบรรจุ
และการแต่งตั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัย
พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ
พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการ
ปฐมนิเทศก่อนมอบหมายหน้าที่ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพตามความ
เหมาะสม สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้
ความสามารถให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ การพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ยังช่วยสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ ที่สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ คำพิรุณ (2565, หน้า 104) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บราห์ม คณิน และอริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 10) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 วินัยและการรักษาระเบียบวินัย ผลการวิจัยพบว่า

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการสื่อสารแนวปฏิบัติด้านวินัยอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ควบคู่กับการให้ความรู้และการป้องกันการกระทำผิดวินัยมากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว อีกทั้งมีการดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ มีความรับผิดชอบและรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ด้านวินัยและการรักษาระเบียบวินัย มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บราห์ม คณิน และอริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 253) ที่ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพลสิริวงศ์ ธาดาสุขเกษม และวีรภัทร ภัทรกุล (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

1.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการประเมินตามสภาพจริงด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ผลการประเมินยังถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสม ที่ส่งผลให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าและยอมรับระบบการประเมิน จึงทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ บราห์ม คณิน และอริสรา บุญรัตน์ (2566, หน้า 253) ที่ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิรุณ (2565, หน้า 104) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีกรอบความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกัน เนื่องจากอยู่ภายใต้ระเบียบ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน อีกทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการกำหนดแนวทางและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอนนั้น เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายวางแผน และกำกับกำกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วยตนเอง ซึ่งมีความตระหนักรู้ และการรับรู้ถึงการปฏิบัติของตนเองในเชิงบวกมากกว่าครูผู้สอนที่รับรู้จากการสังเกต และประสบการณ์ทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ กลิ่นหอม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา

คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ ภูมิ และ คณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการปฏิบัติและรับรู้กระบวนการบริหารงานบุคคลในลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งมีการสื่อสารแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน โปร่งใสและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ว่ามีประสบการณ์มากหรือน้อย สามารถเข้าใจ และเข้าถึงข้อมูลด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียม จึงทำให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นานาพร นวลตา (2566, หน้า 152) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ มากโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ขจรศักดิ์ โสมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมย่อมเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลในทิศทางที่เป็นธรรม โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากร ที่ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น นโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด ระบบกฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร มีข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง และบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมากกว่าปัจจัย ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพียงอย่างเดียว ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมัน และคณะ (2562, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิวัฒน์ ทองแถม และกนกกร ศิริสุข (2567, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.896$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อำนาจพยากรณ์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์

ได้แก่ ความไว้วางใจ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_5) และ ความซื่อสัตย์ (X_2) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X_3) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมได้ร้อยละ 5.20 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคล 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 แก้วมัน (2562, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีโดยผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์พิรุณ มหาหงส์ (2566, หน้า 64) ซึ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน ที่พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความไว้วางใจ และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.20 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาหลักสูตรผู้นำคุณธรรม หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักคุณธรรมดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจ การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถาน

1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) วินัยและการรักษาระเบียบวินัย อยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นธรรมและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการและวิธีการนำคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจริง ว่ามีรูปแบบและขั้นตอนอย่างไร ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). *โครงการยกย่องชูเกียรติบุคคลและสถาบันดีเด่นทางวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จาก <http://www.m-culture.go.th>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552). *ปฏิรูปการศึกษา กับ 8 คุณธรรมพื้นฐานที่ควรปลูกฝัง*. จาก <http://learners.in.th/blog/manu-nok/57406>.
- _____. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2565). *นโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2567). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*.
- กัญชพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 491.
- กัญญากัด ไช้เพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(2), 52.
- กิตติศักดิ์ สมอเขียว. (2567). *การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนบ้านเขาคันธงอำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลจรีย์ ประทุม (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(5), 1 – 14.
- กุลจิรา รัทษนคร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 328 – 344.
- กุลยา ก่อสุวรรณ. (2564). *การสอนเด็กที่มีความบกพร่องระดับเล็กน้อย*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง.

เกตุมะณีย์ คำจันทร์. (2563). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียน
ศึกษาสงเคราะห์สกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). คุณลักษณะและภาพอนาคตคนไทยที่พึงประสงค์.

กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

เกษม จันทร. (2561). รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้โครงการ
อบรมธรรมะ เพื่อพัฒนาจิตและโครงการเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรมนาดวงใจ
ห่างไกลยาเสพติด ในโรงเรียนบ้านปากห้วยฉลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 1. อุดรดิตถ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์.

ขจรศักดิ์ ไชยมราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ครูสภา, สำนักงาน. (2563). คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2563. กรุงเทพฯ:
ศรีอนันต์การพิมพ์.

จรัลย์ ประเสริฐ และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

วารสารวิชาการจินตาสี, 3(1), 1 – 15.

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 865 – 876.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- จิตถนอม สะเด็น. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนบ้านนาผาย
อำเภอกระนวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
ครั้งที่ 14. *National & International Conference*, 2(14), 200.
- จุฑามาศ กลิ่นหอม. (2563). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เจนณลี ยศไชยวิบูลย์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษ
ที่ 21. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5.
นำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 มุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะ
การบริหารที่ทันสมัย ความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง
การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เจริญพงษ์ ชมภูษ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ
คิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอน
ปลายแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 6(11), 7 – 8.
- ชฎานันต์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(2), 85 – 96. สืบค้น จาก
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/250891>
- ช่อลัดดา ตียะบุตร. (2563). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบ
โรงเรียนบ้านสวนมอญ อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. [ออนไลน์]
เข้าถึงได้ จาก: http://kruthai.info/board_vijai/show.php? No=190 (10

- ชัยพิสิฐพงศ์ ธาดาสุขเกษม และวีรภัทร ภัทรกุล. (2561). การศึกษาสภาพ ปัญหา และ
แนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(2), 47 –
- ชัยวาลย์ พรหมเทศน์ (2562). รายงานการพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมโดยใช้โครงการ
อบรม ธรรมะ เพื่อพัฒนาจิตและโครงการเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรมนาดวงใจ
ห่างไกลยาเสพติดในโรงเรียนบ้านปากห้วยฉลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์. สืบค้น จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-ar/article/view/167446>.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมกาทางการบริหาร
กระบวนการทัศน์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุติมาธดา มะโนมัย. (2563). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคูณธรรม
จริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงสง่า. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ณัฐพร นักเสียง และคณะ. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1.
วารสารวิจัยวิชาการ, 8(4), 245 – 260.
- ณัฐภัค อุทโท. (2565). การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียน
อนุบาลวัดช่องลม สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารินทร์ สงมะเริง (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(1), 45 – 60.
- ทรงศักดิ์ สารรัตน์. (2563). การพัฒนาระบบการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียน
โรงเรียนหนองชนพิทยาคม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ทองพูล ภูสิม. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
8 ประการ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
กรณีศึกษาโรงเรียนแกดดาวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ชนญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต
บางกะปิ. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6(1), 117 – 132.
- ชนาพณ์ ดาชัน (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธราภรณ์ คาอูน. (2562). การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความซื่อสัตย์
สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ธวัชชัย ไพไธล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักวิชาการ
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ธีรพงษ์ กาญจนสกุล. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2563). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 24 – 35.
- นงลักษณ์ วิวัชชัย. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์พันธ์. จันทบุรี: อนันตศิลป์.
- นนทวิ จุลจันทร์ (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพร พรหมแพง. (2563). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบุ่งคล้าวิทยาคม
มิตรภาพที่ 194 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- นพวรรณ แก้วมัน และคณะ. (2562). คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วารสารลวะศรี*, 3(1), 17 – 34. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasrijo/article/view/247775>
- นลวัช ยุทธวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดตาก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2), 222 – 233.
- นพัชญ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี*
- นวิรัตน์ ไชยมก (2560). วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์*, 4(1), 105 – 106.
- นานาพร นวลตา. (2566). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิยม บุญมีทองอยู่. (2564). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- นिरาพร ไทสวนจิตร. (2565). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน ของนักเรียนโรงเรียนหนองบัว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิสนัย พลธรรม. (2561). จริยธรรมกับการพัฒนาองค์กร: Ethics And Organizational Development. *Journal of Modern Learning Development*, 3(1), 21 – 22.
- บรรจง ลาวะลี. (2562). คุณธรรมสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์*, 3(1), 49 – 50.

- บราเหม คงถิ่น และอริสรา บุญรัตน์. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(5), 244 – 257.
- บัณฑูรย์ ชุมแวงวา. (2564). *การพัฒนาครูด้านการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนเทพศิรินทร์ ขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.
วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2), 131 – 141.
- ปทุมรัตน์ ลีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประภาพร นาแว่น. (2566). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กรณีศึกษาโรงเรียนแกดำวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2564). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนา และจริยธรรม*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาส ละราตี. (2566). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านกุดตาไถ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประหยัด กันแก้ว. (2564). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนวัดอรุณคามวารี อำเภอกะเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้กิจกรรมชั้นนำ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรีชา นาราศรี. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ปรียาภรณ์ เชียงเครือ. (2562). การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองกุ่ม จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรรณีภา งามเลิศ. (2563). ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7.
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 791 – 792.
- พรสวรรค์ พงษ์ดี. (2561). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระครูประโชติจันทวิมล (นาม จันทโชโต). (2565). การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
นักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระชินกร ระวาทไทย (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(1), 45 – 60.
- พระมหาเฉลิมพล วิชา. (2564). การประเมินโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
ค่ายพุทธบุตร วัดพระศรีอารย์ ตาบลบ้านเลื่อ อำเภอฟุทธาราม
จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พระมหาชัยฤทธิ์ ชยานนุโ. (2565). การศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมแก่นักเรียน
ในสถานศึกษาของพระสงฆ์ ตามโครงการพระสอนศีลธรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระมานิต ธมฺมทินโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน
พระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2566). ราชกิจจานุเบกษา.
หน้า 52 – 57.
- พระสมุทร ฉนทสาโร. (2561). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัทธรินทร์ โลหา. (2562). การพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์
ของเด็กปฐมวัย โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษา.
วารสารราชพฤกษ์, 17(1), 16 – 17.
- พิกุล นามสูง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรม
บริหารการศึกษา, 1(2). 31 – 33.
- พิธิวัฒน์ อะทะพรม. (2568). คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. โรงเรียนราชวินิต มัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การประชุมวิชาการและนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและ
พัฒนาอย่างยั่งยืน” วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568.
- พิมลศรี กวีวุฒิพันธุ์. (2562). การศึกษาความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์และพฤติกรรม
ความรับผิดชอบของเด็กปฐมวัย โดยใช้การจัดประสบการณ์ตามแนว
มอนเตสซอรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พลศักดิ์ พรหมน. (2566). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร.
Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani, 6(5), 87 – 88.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัควัฒก์ พงพรม (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัสวรรณ อาจุกุล. (2562). การวิจัยกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. วารสารการ
ประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2, 2(1), 485 – 486.

- ภาณุวัฒน์ บุญญัญญิก.(2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาสินี สวยาม. (2563). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. เอกสารประกอบการเรียนวิชาจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพของนักบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภารดี เกิดวาระ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(4), 227 – 240.
- บุญนาดียา วาบา. (2560). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2562). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: วี.จี.พริน.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชฎา บุญช่วย, และคณะ. (2568). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(1), 76 – 88.
<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/1841>
- รุจรา แจ่มแสงทอง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจรา แจ่มแสงทอง. (2559). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- รจนา ฎกทองไชย. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนบ้านคางสูงเจริญศิลป์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รักพงษ์ ศรีจันดาโร. (2562). การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ ด้านความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนบ้านกระนวน
จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- รัชนี ยมศรีเคน. (2552). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนอนุบาล
กันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนกร วงศ์ศรี. (2562). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน นักศึกษาโรงเรียนลำปาง
พาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง. ลำปาง: โรงเรียนลำปาง
พาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมศัพท์แพทย์ อังกฤษ - ไทย
ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
_____. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.
- วรรณพัชร ชื้อตรง. (2560). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 4. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 937 - 938.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 37 - 54.

- วาทีทยา ราชักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาราดา ณ ลานคา (2560). *แนวทางการบริหารภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาริน แซ่ตู. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิกรานต์ พิพิทธภัณฑ์ (2563). *พฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิรัชพงศ์ บุญทริวงศ์. (2568). *แนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(2), 148 – 164. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/article/view/284254>
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลลักษณ์ ภูมิกิจ และคณะ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
- วีรวิธ คงศักดิ์. (2565). *การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบึงคล้าวิทยาคม* มิตรภาพที่ 194 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วีรสันต์ เนียมศรี. (2564). การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระกุมารร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศกร ไชยคาหาญ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิวิมล เมืองนาค. (2565). การดำเนินงานของครูเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริ ถิอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย, และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา. (2564). คำศัพท์ร่วมสมัย: ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัลและยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิจัยและนวัตกรรม การอาชีวศึกษา, 5(2), 113 – 123.
- ศิริณารวรรณ. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยนครปฐม.
- ศิริพงษ์ ฐานมั่น. (2562). การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับองค์การแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(1), 146 – 147.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สดุติ จีระออน. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สถาพร วิชัยรัมย์. (2564). จริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14(1), 1 – 16.

สมพิศ เกิดนวล (2565). การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม อันพึงประสงค์ตามความคิดเห็นของนักเรียน โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันติ เกตุมณี. (2552). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อยของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยนครปฐม.

สันติ จันจำปา. (2562). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อยของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยนครปฐม.

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชุมพร เขต 1. วารสารนาครบุตริปริทรรศน์, 11(2), 51 – 61.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/151777>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). แนวทางการ ประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา.

_____. (2566). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565). *พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2562). *คู่มือการสร้างเสริมค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิริวรรณ ศรีพล. (2564). “วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา วิทยาการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*
- สุกัญญา ทองแก้ว. (2563). การเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา สาขาวิชาภาษาจีนผ่านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน. *Journal of Modern Learning Development*, 5(5), 41 – 44.
- สุชาติ คำพิฑูรณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย*
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(2), 13 – 24.
- สุธินี ชูสุวรรณ และคณะ (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 9(2), 521 – 536.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

- สุรพล บุญมีทองอยู่. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุริยา พันพลี. (2562). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกรณีศึกษาโรงเรียนเซนต์ยอเซฟ ศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ทองจำรัส (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 167 – 168.
- เสกสรร สุระเสียง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 318 – 328.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). *การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อติวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน. *Journal of Arts Management*, 6(2), 794 – 809.
- อติวัฒน์ ทองแฮม และ กนกกร ศิริสุข. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*, 6(3), 1053 – 1066. สืบค้นจาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOBU2025/article/view/3376>

- อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญชลี ณ นครพนม. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี. *วารสารสิรินธร
ปริทรรศน์*, 22(1), 18 – 19.
- อัญชลี พรหมเถื่อน. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดหมวด 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกร
ราชวิทยาลัย.
- เอกภักดิ์ น้อมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Agado, G. A. (1998). *Staff development effective boarder schools* [Doctoral
dissertation]. University of Texas at Austin.
- Agunwa J. N., Owan V. J. & Ekpe M. B. (2019). Motivational patterns in Southeast
Asia with special Reference to the Chinese case. *Journal of social
Issues*, 19(1), 6 – 19.
- Anil K. & Fatih, M. (2017). Relationship between School Principals' Ethical Leadership
Behaviours and Positive Climate Practices. *Journal of Education and
Learning*, 6(4), 100 – 112.
- Baffour K. P. Q. & Achemfuor A. A. (2017). Perceived Responsibility of Prospective
Teacher for the Moral Development of Their Student. *Dissertation
Abstracts International*. 25(8), 131 A November.
- Balderson, Daniel Wesley. (2007). The Effect of a Personal Accountability and
Personal Responsibility Model on Urban Elementary Student Positive Social
and off – task Behaviors. *Abstracts International*, 42(03), 746

- Blanks, E. B. (2002). *A model job description for the personnel administrator position in North Carolina public school system* [Doctoral dissertation]. The University of North Carolina at Greensboro.
- Boon, Helen J. (2011). Raising the Bar Ethics Education for Quality Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 76.
- Brennan N (2011). Parental practices associated with their children's Moral lessoning *Development. Dissertation abstracts International*, 5, 3306–A.
- 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
- Bush T. & Gamage D. (2001). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Cline C, Heesters A, Secker B, Frolic A. (2012). Education for Ethics Practice; Tailoring Curricula to Local Needs and Objectives. *HEC Forum*, 24(3), 227 – 243.
- Couros, G. (2010). The 21st Century Principal [online]. Retrieved January 1, 2020. From <http://connectedprincipals.com/archives/1663>. November 15th, 2020.
- Cranley, Mary Elizabeth. (2003, November). Tessa an School: the Moral Life of a Thai Primary School. *Dissertation Abstracts International*, 64(5), 1513 – A.
- Darling – Hammond, L. (2023). *Constructing 21st-century teacher education: Lessons from high – performing systems*. Learning Policy Institute. <https://www.learningpolicyinstitute.org/product/constructing-21st-century-teacher-education>
- Fullan, M. (2023). *The principal 2.0: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Gerald Aungus. (2018). *21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities*. <http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-newroles-new-responsibilities>.
- John Dewy. (1975). *Parental practices associated with their children's Moral lessoning Development. Dissertation abstracts International*, 5, 3306 – A.

- Johnson, D. W.; et al. (2019). *Active Learning: Cooperation in the College Classroom*. Edina, Mn: Interaction Book Company.
- Kadir (2019). *Promotion moral and conceptual development in rural adolescents*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Karakose, T. (2016). High school teacher's perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 354 – 359.
- Katz Elihu and Jay G. Blumler. (1974). *The Uses of Mass Communication Current Perspective on Gratification Research*. Beverly Hills, CA.: Sage.
- Kohlberg. (1969). *Development of Moral Character and Moral Ideology*. In M.L. Hoffman & L.W. Hoffman (Eds), *Review of Child Development Research*. Vol.1. Hartford, C.T: Connecticut Printer.
- Lewis M. & Pettersson G. (2009). *Understanding attitude and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Marume, S. B. M. (2016). Public personnel administration. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6), 46 – 54.
- Ohamobi, I. N. Osegbue, G. C. & Manafa I. F. (2018). *Development of moral thought, feeling and behavior*. *American Psychologist*, 10, 958 – 966.
- Piaget, J. (1960). *The child's conception of the world*. Joan and Andrew Tomlinson, Fran, Patcrson, N. J.: Little Fiecl, Adams.
- Plato. (1996). *Social and personality development (3rd ed.)*. Belmont, CA: Thompson Learning.
- Schleicher, A. (2025). *How lifelong learning can power 21st century economies*. *OECD Education Today*. <https://oecdeditoday.com/how-lifelong-learning-can-power-21st-century-economies/>
- Thorndike and Barnhart. (1962). *The Effects of a Personal Accountability and Personal Model On Urban Elementary Student Social and Off – task Behaviors*. Masters Abstracts International.

Yildirim, A., & Baştuğ, İ. (2011). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4109– 4114. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.649>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์
ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
4. นายสมจิตต์ อิงอาจ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดู่ฝายใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2
5. นางสาวกัญญาวีร์ ไผ่งาม
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร
ดุขุฎิบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุขุฎิบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.มิณซ์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2
4. นางสาวศิริ ไพรงามรักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
5. ดร.พันธวิทย์ ยืนยิ่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านส้มโฮง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2

6. นางสาวพิมพ์อุไร หารตุน
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพิลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2
7. ดร.รัฐกิจ กอนจันดา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2
8. นางสาวศุภรี ปิตรคงพิทักษ์
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2
9. นางอังคณา แข็งแรง
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านขามป้อม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2
10. นางสุธาสินี ศรีจำปา
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาแค
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมจิต อิงอาจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกันยาวิร์ ฝางาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.มิญช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัฐกิจ กอนจันดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศิริไพโรจน์รักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทมา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พันธวิทย์ ยืนยิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิมพ์อุไร หารตุน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศุภรี ปิตรคงพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอังคณา แข็งแรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ รัศประจักษ์ตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมโทโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุธาสินี ศรีจำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิศมัย ชุมไธโล่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัททา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิศมัย ชุมไธโล่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๑๘ ๙๕๕๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษา คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน
ทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาและคำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มี
ผลกระทบต่องานและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการ
อนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิศมัย ชุมไธโล่

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (1)

☐ ครูผู้สอน (2)

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี (1)

☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี (2)

☐ มากกว่า 20 ปี (3)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2 คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 ความยุติธรรม		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรม และสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ
อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 ความยุติธรรม		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ					
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินงาน โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างให้บริการด้วยความเต็มใจ					
3	ผู้บริหาร นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อดีในการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรมตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย					
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ และยั่งยืนคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรม					
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงศักยภาพได้เต็มที่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานด้วยความสุจริตโปร่งใส ยึดมั่น ในความถูกต้อง รักษาความสัตย์ และปฏิบัติตาม กฎระเบียบ					
2	ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน					
3	ผู้บริหารมีการสร้างความน่าเชื่อถือและโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็น และให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริง					
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและองค์กร อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ของสังคม					
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานเพื่อสร้างคุณค่าและความ ยั่งยืน นำหลักการบริหารยุคใหม่มาใช้ คำนึงถึง ผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม					
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบธรรมาภิบาลและการ มีส่วนร่วมมีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 ความไว้วางใจ		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา และรักษาความลับตามระเบียบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและสังคม					
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และรับผิดชอบดำเนินการโดยเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารสองทาง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้					
4	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักความดี ความจริง พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารมีการบริหารเพื่อสร้างคุณค่าร่วมในยุคดิจิทัลนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม คำนึงถึงความยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับทุกภาคส่วนในสังคม					
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบบริหารที่เชื่อถือได้ พัฒนากลไกการทำงานที่มีมาตรฐาน มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบถ่วงดุล					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 4 ความเคารพ						
1	ผู้บริหารมีการเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ แสดงออกถึงการให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค					
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติด้วยความสุภาพ และกิริยาท่าทางที่เหมาะสม แสดงความเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารด้วยความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
3	ผู้บริหารมีการยึดหลักความถูกต้องและความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
4	ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับการบริการ					
6	ผู้บริหารมีการพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพในความหลากหลายทางความคิด					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
5. ความรับผิดชอบ						
1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่และผล การปฏิบัติงาน ตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ					
3	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในองค์กร					
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงาน ติดตาม เทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารมีการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน					
6	ผู้บริหาร มีการรายงานผลการดำเนินงาน และสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล ที่มีประสิทธิภาพในองค์กร					

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอขออัตรากำลังใหม่ หรือทดแทน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการดำเนินงาน
ด้านการบริหารบุคคลโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอขออัตรากำลังใหม่หรือทดแทน
อยู่ในระดับ มากที่สุด

แบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอขออัตรากำลัง ใหม่หรือทดแทน					
2	สถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำข้อมูลประกอบการ พิจารณาแต่งตั้งอย่างครบถ้วน การรายงานสถานะ และติดตามกระบวนการประเมิน เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และ ครู ค.ศ.1					
3	สถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคล เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการจัดการเรื่องการย้าย และโอนข้าราชการครูและบุคลากร การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง					
4	สถานศึกษามีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง					
5	สถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือสถานศึกษาบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเหมาะสมมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน					
2	สถานศึกษามีการจัดหาทุนหรือส่งเสริมโอกาสในการศึกษาต่อและอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
4	สถานศึกษามีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และแจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา					
5	ข้าราชการครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานราชการ และปฏิบัติงานด้วยคุณภาพจนเป็นที่พอใจของโรงเรียน					
ด้านที่ 3 วินัยและการรักษาระเบียบวินัย						
1	สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติตามคำสั่งและข้อปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และมีวินัยในตนเอง					
2	สถานศึกษามีมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและแนวทางการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
3	หากมีกรณีต้องพิจารณาเรื่องวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสืบสวน สอบสวนวินัยอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ตามความจริงและยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
4	สถานศึกษามีระบบรองรับการร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรในกรณีที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม หรือมีข้อขัดแย้งด้านวินัย					
5	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น ก่อนดำเนินการทางวินัยกรณีมีการกล่าวหา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่ละเมิดสิทธิ					
ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีการใช้เกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดที่เหมาะสม ในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการทำงาน					
3	สถานศึกษามีระบบการประเมินที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของข้าราชการครู และบุคลากร					
4	สถานศึกษามีผลการประเมินและนำไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาและจัดอบรมข้าราชการครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม					
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
นางสาวพิศมัย ชุมไทไธ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 47 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม
 ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 การหาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม
 ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ความยุติธรรม									
1	ผู้บริหารยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก พร้อมส่งเสริมความหลากหลายทุกมิติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ดำเนินงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างให้บริการด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอคติในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรมตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
1. ความยุติธรรม (ต่อ)										
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนา สู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนคำนึงถึง ผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสังคม ที่ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการมี ส่วนร่วมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ ทุกคนแสดงศักยภาพได้เต็มที่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2. ความซื่อสัตย์										
1	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานด้วยความ สุจริตโปร่งใส ยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาคำมั่นสัญญา และปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม มีวินัยคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
2. ความซื่อสัตย์ (ต่อ)										
3	ผู้บริหารมีการสร้างความน่าเชื่อถือ และโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟัง ความคิดเห็น และให้ข้อมูลข่าวสารที่ ถูกต้องชัดเจน ไม่บิดเบือนความจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานเพื่อสร้าง คุณค่าและความยั่งยืน นำหลักการ บริหารยุคใหม่มาใช้ คำนึงถึง ผลกระทบตอสังคมสิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบธรรมาภิ บาลและการมีส่วนร่วม มีกลไกการ ตรวจสอบถ่วงดุล และสร้างระบบ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็น ธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ความไว้วางใจ									
1	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจ ผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สุจริต ซื่อคั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตาม คำมั่นสัญญา และรักษาความลับ ตามระเบียบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น จากผู้รับบริการและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความ โปร่งใสและรับผิดชอบดำเนินการ โดยเปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมา และรับผิดชอบต่อผล การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารสองทาง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
3. ความไว้วางใจ (ต่อ)										
4	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและ พัฒนาอย่างต่อเนื่องประพฤติปฏิบัติ โดยยึดหลักความดี ความจริง พัฒนาตนเองและองค์กรอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานและตอบสนองความ ต้องการที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารมีการบริหารเพื่อสร้าง คุณค่าร่วมในยุคดิจิทัล นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมี ส่วนร่วม คำนึงถึงความยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับ ทุกภาคส่วนในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารมีการสร้างระบบบริหาร ที่เชื่อถือได้พัฒนากลไกการทำงาน ที่มีมาตรฐาน มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบถ่วงดุล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
4. ความเคารพ										
1	ผู้บริหารมีการเคารพในศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์แสดงออกถึง การให้เกียรติ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่าง หลากหลายของบุคคล โดยไม่เลือก ปฏิบัติ และปฏิบัติต่อทุกคน ด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติด้วย ความสุภาพ และกิริยาท่าทาง ที่เหมาะสม แสดงความเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารด้วย ความเข้าใจอันดี โดยคำนึงถึง ความรู้สึกของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีการยึดหลักความถูกต้อง และความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่เอา เปรียบ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อม แห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ทุกคน ได้แสดงความสามารถ มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ความเคารพ (ต่อ)									
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาล ดำเนินงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ การบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการพัฒนาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพ ในความหลากหลายทางความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ความรับผิดชอบ									
1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และผลการปฏิบัติงาน ตระหนักใน หน้าที่ รับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์และมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
5. ความรับผิดชอบ (ต่อ)										
3	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงาน ติดตามเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารมีการสร้างความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาสังคม และ ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหาร มีการรายงานผล การดำเนินงาน และสร้างกลไก การตรวจสอบถ่วงดุลที่มี ประสิทธิภาพในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 49 การหาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม
 ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
 ขนาดเล็ก

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง									
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้าน การบริหารบุคคลโดยจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อเสนอขออัตรากำลัง ใหม่หรือทดแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีส่วนร่วมใน กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่ง การจัดทำข้อมูล ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง อย่างครบถ้วน การรายงานสถานะ และติดตามกระบวนการประเมิน เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่ง ครู ผู้ช่วย และ ครู ค.ศ.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการจัดการเรื่องการย้ายและโอน ข้าราชการครูและบุคลากร การรักษาราชการแทนและ รักษาการในตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)										
4	สถานศึกษามีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษาบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1	+1	5	1	ใช้ได้	
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ										
1	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษามีการจัดหาทุนหรือส่งเสริมโอกาสในการศึกษาต่อและอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)										
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ ข้าราชการครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษามีคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม และแจ้งผล การประเมินพร้อมเหตุผล ในการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ข้าราชการครูและบุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่องานราชการ และปฏิบัติงานด้วยคุณภาพ จนเป็นที่พอใจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3. วินัยและการรักษาระเบียบวินัย										
1	สถานศึกษามีการดำเนินการ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากร ปฏิบัติตามคำสั่งและ ข้อปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และมีวินัยในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษามีมีการจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและ แนวทางการรักษาวินัย แก่ข้าราชการครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
3. วินัยและการรักษาระเบียบวินัย (ต่อ)										
3	หากมีกรณีต้องพิจารณาเรื่องวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากร สถานศึกษาควรแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อดำเนินการ สืบสวน สอบสวนวินัย อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ตามความจริงและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษามีระบบรองรับ การร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรในกรณีที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม หรือมีข้อขัดแย้ง ด้านวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามีการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อน ดำเนินการทางวินัยกรณีมีการ กล่าวหา เพื่อให้เกิดความเป็น ธรรมและไม่ละเมิดสิทธิ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน										
1	สถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนชี้วัดที่ เหมาะสมในการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)										
2	สถานศึกษามีการใช้เกณฑ์หรือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	สถานศึกษามีระบบการประเมิน ที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อระบุ จุดแข็งและจุดอ่อนของข้าราชการ ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษามีผลการประเมิน และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา และจัดอบรมข้าราชการครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากร	+1	1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.811 – 0.842	1	0.811
	2	0.820
	3	0.840
	4	0.819
	5	0.842
2. ความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.948 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.787 – 0.873	6	0.873
	7	0.856
	8	0.853
	9	0.843
	10	0.787
	11	0.842
3. ความไว้วางใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.951 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.816 – 0.890	12	0.890
	13	0.831
	14	0.841
	15	0.860
	16	0.816
	17	0.855

ตาราง 50 (ต่อ)

คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ความเคารพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.961 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.816 – 0.912	18	0.912
	19	0.872
	20	0.885
	21	0.816
	22	0.873
	23	0.900
5. ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.942 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.892	24	0.892
	25	0.857
	26	0.705
	27	0.866
	28	0.843
	29	0.799

แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .766 – .903 และ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987

จากตาราง 50 พบว่า แบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.766 – 0.903 และค่าความเชื่อมั่น
0.987 เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้

1. ความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .811 – .842 และมีค่า
ความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934
2. ความซื่อสัตย์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .787 – .873 และมีค่า
ความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .948
3. ความไว้วางใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .816 – 890 และมีค่า
ความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .951

4. ความเคารพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .816 – .912 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .961

5. ความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .705 – .892 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .942

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.960 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.856 – 0.929	1	0.856
	2	0.899
	3	0.874
	4	0.899
	5	0.929
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.833	6	0.811
	7	0.765
	8	0.833
	9	0.828
	10	0.813
ด้านที่ 3 วินัยและการรักษาระเบียบวินัย ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.954 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.815 – 0.916	11	0.871
	12	0.815
	13	0.864
	14	0.908
	15	0.916

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.949 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.818–0.899	16	0.818
	17	0.868
	18	0.899
	19	0.886
	20	0.848
แบบสอบถาม ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .805 – .920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983		

จากตาราง 51 พบว่าแบบสอบถาม ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .805 – .920 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983

1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .856 –
.929 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .960

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .765 – .833 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925

3. วินัยและการรักษาระเบียบวินัย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.815 – .916 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.527 – .708 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .908

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Justice	336	3.00	5.00	4.33	.57
Honesty	336	3.00	5.00	4.46	.58
Trust	336	3.00	5.00	4.37	.55
Respect	336	3.00	5.00	4.40	.57
responsibility	336	3.00	5.00	4.46	.56
Totalx	336	3.00	5.00	4.38	.53
Valid N (listwise)	336				

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	336	3.00	5.00	4.55	.54
y2	336	3.20	5.00	4.47	.26
Y3	336	3.40	5.00	4.45	.31
y4	336	2.00	5.00	4.42	.40
Totely	336	3.45	5.00	4.46	.27

3. คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

T-Test

Group Statistics					
	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Justice	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.4881	.50286	.055
	ครู	252	4.2817	.58873	.037
Honesty	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.5476	.54673	.060
	ครู	252	4.4325	.59162	.037
Trust	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.3929	.51526	.056
	ครู	252	4.3651	.55893	.035
Respect	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.4524	.56834	.062
	ครู	252	4.3889	.57118	.036
responsibility	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.4286	.54410	.059
	ครู	252	4.4722	.56033	.035
totalx	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.4048	.49379	.054
	ครู	252	4.3730	.53906	.034

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Justice	Equal variances assumed	.783	.688	.402	334.000
	Equal variances not assumed		.676	.419	153.091
Honesty	Equal variances assumed	.052	.378	.883	334.000
	Equal variances not assumed		.377	.886	142.940
Trust	Equal variances assumed	1.567	.117	1.573	334.000
	Equal variances not assumed		.104	1.636	152.743
Respect	Equal variances assumed	.490	.534	-.623	334.000
	Equal variances not assumed		.528	-.632	146.022
responsibility	Equal variances assumed	.055	.004	2.880	334.000
	Equal variances not assumed		.002	3.116	164.794
totalx	Equal variances assumed	.902	.634	.477	334.000
	Equal variances not assumed		.619	.498	154.004

4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

T-Test

Group Statistics					
	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.619	.489	.053
	ครู	252	4.524	.553	.035
Y2	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.529	.214	.023
	ครู	252	4.452	.276	.017
Y3	ผู้บริหารสถานศึกษา	84	4.429	.280	.031
	ครู	252	4.455	.324	.020
Y4	ผู้บริหารสถานศึกษา	83	4.451	.332	.036
	ครู	252	4.414	.416	.026
totaly	ผู้บริหารสถานศึกษา	83	4.504	.250	.027
	ครู	251	4.450	.276	.017

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Y1	Equal variances assumed	7.182	.008	1.405	334.000
	Equal variances not assumed			1.495	159.523
Y2	Equal variances assumed	5.562	.019	2.332	334.000
	Equal variances not assumed			2.642	181.834
Y3	Equal variances assumed	1.356	.245	-.663	334.000
	Equal variances not assumed			-.714	163.014
Y4	Equal variances assumed	.006	.937	.723	333.000
	Equal variances not assumed			.810	173.579
totally	Equal variances assumed	.041	.840	1.582	332.000
	Equal variances not assumed			1.662	153.028

6. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

Y1

	Experience	N	Subset for alpha = 0.05
Scheffe ^{a,b}	มากกว่า 20 ปี	80	4.5375
	ตั้งแต่ 10 – 20	146	4.5479
	น้อยกว่า 10 ปี	110	4.5545
	Sig.		.974

Y2

	Experience	N	Subset for alpha = 0.05
Scheffe ^{a,b}	มากกว่า 20 ปี	80	4.448
	ตั้งแต่ 10 – 20	146	4.478
	น้อยกว่า 10 ปี	110	4.478
	Sig.		.701

Y3

	Experience	N	Subset for alpha = 0.05
Scheffe ^{a,b}	ตั้งแต่ 10 – 20	146	4.441
	น้อยกว่า 10 ปี	110	4.444
	มากกว่า 20 ปี	80	4.467
	Sig.		.830

Y4

	Experience	N	Subset for alpha = 0.05
Scheffe ^{a,b}	ตั้งแต่ 10 – 20	146	4.415
	น้อยกว่า 10 ปี	110	4.424
	มากกว่า 20 ปี	80	4.437
	Sig.		.920

TotelY

	Experience	N	Subset for alpha = 0.05
Scheffe ^{a,b}	ตั้งแต่ 10 – 20	146	4.454
	น้อยกว่า 10 ปี	110	4.465
	มากกว่า 20 ปี	80	4.479
	Sig.		.805

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.มิญช์มนัส วรรณมหินทร์ สलगสิงห์
รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวศิริ ไพโรงามรักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.พันธวิทย์ ยืนยิ่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านส้มโอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวพิมพัชร หารตุน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.รัฐกิจ กอนจันดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวคัทรียา ปิตรคงพิทักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางอังคณา แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสุธาสินี ศรีจำปา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพิศมัย ชุมไทโล่
วัน เดือน ปีเกิด	วันอาทิตย์ ที่ 15 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	54 บ้านพิลา หมู่ที่ 3 ตำบลขี้เหล็ก อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโพนสูง ตำบลโพนสูง อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโพนสูงประชาสรรค์ อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2548	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านวังปลาเชื่อม ตำบลบ้านโพน อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2563	โรงเรียนบ้านวังปลาเชื่อม ตำบลบ้านโพน อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2566	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านโพนสูง ตำบลโพนสูง อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2