

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ETHICAL BEHAVIORS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

อาภาพร ฝ้ายสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

อาภาพร ฝ้ายสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
Ethical Behaviors of the School Administrators
of the Secondary Educational Service Area Office 4

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวอาภาพร ฝ้ายสกุล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอาภาพร ฝ่ายสกุล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ หลักความซื่อสัตย์ หลักคุณธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หลักนิติธรรม ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Ethical Behaviors of the School Administrators of the Secondary Educational Service Area Office 4
Name – Surname	Miss Arpaporn Faiysakul
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2560

ABSTRACT

The aims of this research were to study and to compare the ethical behaviors of the school administrators of the Secondary Educational Service Area Office 4.

The samples were 335 teachers. The research instrument was questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance (ANOVA).

The major findings revealed that the ethical behaviors of the school administrators of the Secondary Educational Service Area Office 4 was at the medium level. When considering each aspect, the accountability was at the highest average level. The cost-effectiveness and the morality was at the high level respectively. The rule of law was the lowest level. The comparison of ethical behaviors of the school administrators of the Secondary Educational Service Area Office 4 classified by gender was significantly different at the 0.05 level. Meanwhile, the comparison of ethical behaviors classified by work experiences and school sizes was not significantly different at the 0.05 level.

Keywords: ethical behaviors, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ดร.ชัยอนันต์ คงมั่น ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญ ดร.วิษณุ เปี่ยมวันม ค.ร.อ.ธิคุณ สนั่นนาปัญญา และ นางอารีลักษณ์ ฤทธิรัตน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทุกท่านที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บดำเนินการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอบแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อาภาพร ฝ้ายสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	39
2.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากร.....	57
3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.1 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
5.2 อภิปรายผล.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	86
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	98

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ระดับของจริยธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก.....	30
ตารางที่ 4.1 จำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์การทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักนิติธรรม.....	64
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักคุณธรรม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความโปร่งใส.....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	67
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	68
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความคุ้มค่า.....	69
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	72
ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านหลักนิติธรรม จำแนก ตามเพศ.....	73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของ พฤติกรรมทางจริยธรรม.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วขึ้น องค์การส่วนใหญ่ต่างก็มองหาผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการและเชิงบริหาร ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเองและผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องมี ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2565) ที่ประเทศไทยมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนา “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

มาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศคือ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับหลายๆ ด้าน รวมทั้งการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายประการหนึ่งของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2542-2561) ที่มีเป้าหมาย คือ การให้คนไทยยุคใหม่มีศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งหากสังคมเรานั้นแต่คนเก่งเราก็จะได้แต่คนเก่ง หากเราสอนโดยเน้นให้เด็กเป็นคนเก่งโดยไม่คำนึงถึงเรื่องคุณธรรมก็จะเป็นการสร้างปัญหาให้กับสังคมดังที่เราเห็นกันอยู่เช่นทุกวันนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครูนักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม สอดคล้องกับคำกล่าวของ Thomas Sergiovanni (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคนโดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูกเหมาะสมหรือไม่ ในเชิงจริยธรรมผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งไม่เพียงแต่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันและให้มีผลนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าว

ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฝ้าระวังต่อผู้อื่น นักการศึกษาทั้งหลายจึงเห็นพ้องต้องกันว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (Moral Leadership Begins with Moral Leaders)

ปัจจุบันเป็นที่ถกเถียงกัน ในสังคมอย่างกว้างขวางในการเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ซึ่งคงไม่แปลกที่จะมีเสียงจากสังคมที่ต้องการหาองค์กรใดสังคมใดมีผู้บริหารที่ขาดจริยธรรมแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้งความไม่เข้าใจระหว่างความดีความเลว สิ่งที่ดีควรกับสิ่งที่ไม่ควรเสมอ และพัฒนาไปสู่การใช้กำลังความรุนแรงทำร้ายซึ่งกันและกันในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทำหน้าที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy & Miskel, 2001) และปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับจริยธรรม (Ethics) ซึ่งประกอบไปด้วยคุณงามความดี พฤติกรรมทางจริยธรรม รวมถึงคุณสมบัติที่ดีงามของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันที่ทำให้คณะครูและผู้บริหารปกครองและชุมชนมั่นใจในการบริหารงานว่า ผู้นำองค์กรทางการศึกษาจะสามารถพาองค์กรสู่จุดมุ่งหมายพันธะผูกพันตามความคาดหวังของเขาได้ (Speck, 1999) ดังนั้น การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารทางการศึกษา

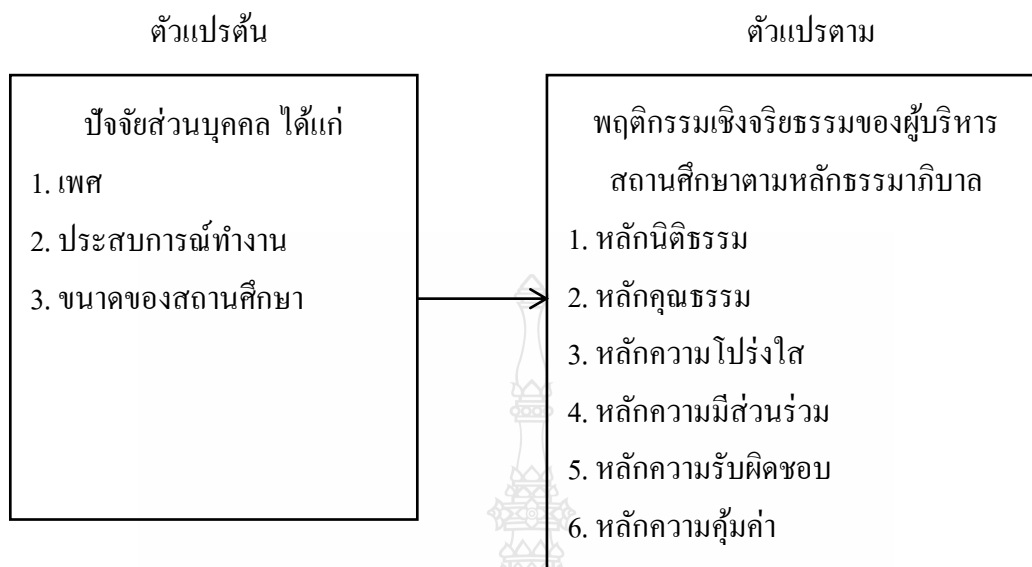
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มิใช่เฉพาะความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญต่อการบริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเป็นไปได้และเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากร

ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 2,568 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 335 คน จากการสุ่มโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล มีเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มี 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1.5.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยเกิดจากสภาพจิตที่เป็นกุศลในการทำในสิ่งที่ถูกต้องตามระเบียบการประพฤติดีๆ ทั้งความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจาที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน เพื่อให้ตนเองและคนในสังคมรอบข้างมีความสุข ประกอบด้วย

1) หลักนิติธรรม หมายถึง มีกฎหมายกฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงใช้กฎหมายข้อบังคับต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถบังคับใช้ได้กับทุกคนทุกฝ่ายอย่างเที่ยงตรงยุติธรรม อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2) หลักคุณธรรม หมายถึง องค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีและสำนึกในความดีงามที่จะทำงาน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตซื่อสัตย์ และมีความซื่อสัตย์ มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม และมีการลงโทษเมื่อมีการประพฤติผิดจริยธรรม

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง มีการทำอะไรๆ ในการบริหารจัดการก็ต้องมีเหตุผลในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ มีการมอบหมายงานอย่างมีลายลักษณ์อักษร เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลข่าวสาร มีการประกาศนโยบายต่างๆ ชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภายในหรือภายนอก

4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานโดยมุ่งผลแห่งการประสบความสำเร็จร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนปฏิบัติงาน การดำเนินงานการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหายุ่งยากและการสนับสนุน รวมถึงการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีการรับผิดชอบต่อตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือองค์กร และต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความ

สามารถ มีการประเมินวิเคราะห์ความเสี่ยงในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุ้มค่า โดยถือประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.5.2 สถานศึกษา หมายถึง สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการศึกษาและฝึกอบรมระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา (School Administrators) หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารไปประยุกต์เป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรมของคนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรรู้ คำว่าพฤติกรรมมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Behavior” มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษารวมทั้งให้ความหมายของพฤติกรรมไว้กว้างขวางแตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรือออกอาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

พรทิพย์ รุ่งน่วม (2550) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมว่า เป็นการกระทำที่มนุษย์ที่แสดงออกทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ พฤติกรรมมนุษย์ที่มีความซับซ้อน เนื่องจากพฤติกรรมส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมทางจิตซึ่งยากจะเข้าใจได้

ทองมัน สิทธิกัน (2553) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์แสดงออกมาทางกายวาจาใจ ปรากฏให้เห็นเป็นพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้หรือไม่เห็นก็ได้

Chapman (1975) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม คือ สิ่งใดก็ตามที่สิ่งมีชีวิตกระทำ

Goldenson (1984) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนอง การกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล และเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือ

ภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่ได้ผ่านการใคร่ครวญแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัว

Gochman (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า เป็นสิ่งที่บอกให้มนุษย์พยายามกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งบางครั้งก็อาจเป็นไปโดยไม่รู้ตัว

Allen & Santrock (1993) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า ทุกๆ สิ่งที่บุคคลทำซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรง หรืออาจอยู่ในรูปแบบของกระบวนการทางจิตใจ เช่น ความคิด ความรู้สึก และแรงขับที่เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง

โดยสรุปจากความหมายของพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึง กริยาอาการหรือการแสดงออกของกลุ่มบุคคลและองค์การ ซึ่งเป็นการกระทำทางกายวาจาและใจในลักษณะของความคิดความรู้สึกทัศนคติ การแสดงออกทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจปรากฏเป็นปฏิกิริยาที่สังเกตเห็นได้รับรู้ได้

กระบวนการการเกิดพฤติกรรม

เมื่อบุคคลกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมามีการกระทำนั้นจะเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนเป็นกระบวนการมาก่อนทั้งสิ้น กระบวนการเกิดพฤติกรรมแต่ละครั้งนั้น อาจแยกเป็นกระบวนการย่อยได้อีกอย่างน้อย 3 กระบวนการ คือ

1) กระบวนการรับรู้ (Perception process) เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มต้นจากบุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัสซึ่งรวมถึงความรู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นๆ ด้วย

2) กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition process) กระบวนการนี้อาจเรียกว่า “กระบวนการทางปัญญา” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การเรียนรู้การคิดการจำ ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยการรับสัมผัส และการรู้สึกที่นำมาสู่การคิดและการเข้าใจนี้เป็นกระบวนการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายในทางจิตใจที่ยังมีอาจศึกษาและสรุปเป็นคำอธิบายอย่างเป็นหลักการที่ชัดเจนได้

3) กระบวนการแสดงออก (Spatial behavior process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้การคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีอาการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้นั้นๆ แต่ยังไม่ได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นได้สังเกตได้ เราจะเรียกว่า พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่งการแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริง เช่นนี้เรียกว่า Spatial Behavior โดยแท้จริง

แล้วกระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ไม่สามารถแยกเป็นขั้นตอนต่างหาก หรือเป็นอิสระจากกันได้ เพราะการเกิดพฤติกรรมในแต่ละครั้งนั้นจะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมาก การแยกวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ก็เพียงเพื่อให้เกิดความเข้าใจตามขั้นตอนได้มากขึ้น

ประเภทของพฤติกรรม

พฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Unlearned Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่อินทรีย์ทำได้อเองโดยที่อินทรีย์มิได้มีโอกาสเรียนรู้มาก่อนเลย พฤติกรรมติดตัวมาแต่กำเนิดอาจเกิดขึ้นนานหลังจากกำเนิดอินทรีย์ก็ได้ เพราะฉะนั้นบางทีจึงเป็นที่สงสัยว่าอาจไม่ใช่เป็นพฤติกรรมติดตัวมาแต่กำเนิด อย่างไรก็ตามก็ดีพฤติกรรมติดตัวมาแต่กำเนิดได้เกิดขึ้นหลังจากที่อินทรีย์เกิดขึ้นแล้วนานๆ มักหลีกเลี่ยงประสิทธิภาพการเรียนรู้ไม่ได้

2) พฤติกรรมที่เป็นผลของการเรียนรู้ (Learned Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่อินทรีย์ทำขึ้นหลังจากที่ได้มีการเรียนรู้หรือเลียนแบบจากบุคคลอื่นในสังคม พฤติกรรมประเภทนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พฤติกรรมทางสังคม (สุชา จันทร์อม, 2550)

พฤติกรรมยังแบ่งเป็น

1) พฤติกรรมภายใน หรือพฤติกรรมปกปิด (Covert behavior) หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งสมองจะทำหน้าที่รวบรวมและสั่งการ มีทั้งที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทักษะคติความเชื่อค่านิยม ซึ่งมีอยู่ในสมองของคนไม่สามารถสังเกตเห็นได้

2) พฤติกรรมภายนอก หรือพฤติกรรมเปิดเผย (Overt behavior) คือ ปฏิบัติการของบุคคลหรือกิจกรรมของบุคคลที่ปรากฏออกมาให้บุคคลอื่นเห็นได้ทั้งทางวาจา การกระทำต่างๆ เช่น การพูดการหัวเราะ การกินอาหาร การรักษาความสะอาด การปลูกต้นไม้ พฤติกรรมภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ในการที่จะอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น และเป็นสาเหตุที่สำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโลกใบนี้

นอกจากนี้ยังมีผู้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น

1) พฤติกรรมภายนอก หรือพฤติกรรมเปิดเผย (Overt Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่บุคคลอื่นนอกเหนือจากเจ้าของพฤติกรรมรู้ สำหรับพฤติกรรมภายนอกนี้บุคคลอื่นต้องอาศัยการสังเกตไม่ว่าจะใช้ประสาทสัมผัสโดยตรง หรือใช้เครื่องมือช่วยในการสังเกตเพื่อได้ข้อมูล จึงมีการจำแนกพฤติกรรมภายนอกได้อีก 2 ประเภทย่อยๆ คือ

(1.1) พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตได้โดยใช้ตาสังเกตเพียงอย่างเดียวก็รับรู้ได้อย่างมีความหมายต่อกระบวนการคิดมากกว่าประสาทสัมผัสอื่น เพราะเราสามารถส่งต่อประสาทสัมผัสอื่นๆ ได้ทั้งหู จมูก เป็นต้น

(1.2) พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลอื่นต้องใช้เครื่องมือเพื่อช่วยในการสังเกตจึงจะเห็นได้ และทำให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ

2) พฤติกรรมภายใน หรือพฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำที่บุคคลอื่นไม่สามารถมองเห็นได้ หรืออาจสังเกตเห็นได้ยากเพราะเป็นการกระทำของอวัยวะที่อยู่ภายในร่างกาย เช่น อารมณ์ ความรู้สึก เป็นต้น

3) พฤติกรรมภายนอกหรือพฤติกรรมเปิดเผย (Overt behavior) คือ ปฏิบัติการของบุคคลหรือกิจกรรมของบุคคลที่ปรากฏออกมาให้บุคคลอื่นเห็นได้ ทั้งทางวาจาการกระทำต่างๆ

องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมมนุษย์ มีองค์ประกอบ 7 ประการ (Cronbach, 1990) ดังนี้

1) ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดกิจกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการที่เกิดขึ้น ความต้องการบางอย่างสามารถตอบสนองได้ทันที แต่บางอย่างต้องใช้เวลาจนถึงบรรลุความต้องการได้

2) ความพร้อม (Readiness) คือ ระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

3) สถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

4) การแปลความหมาย (Interpretation) ก่อนที่จะทำกิจกรรมหนึ่งลงไป มนุษย์จะพิจารณาสถานการณ์ก่อนแล้วจึงตัดสินใจเลือกวิธีการที่เกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการ

5) การตอบสนอง (Response) เป็นการกระทำกิจกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการโดยวิธีการที่ได้เลือกแล้วในขั้นแปลความหมาย

6) ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (Consequence) เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับผลการกระทำนั้น ผลที่ได้รับอาจเป็นไปตามที่คาดคิดหรืออาจตรงข้ามก็ได้

7) ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Thwarting) ในกรณีที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ มนุษย์ก็อาจจะย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานการณ์และเลือกวิธีการใหม่

Bloom (1975) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมว่าเป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ อาจเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือไม่ได้ และพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) พฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive domain)
- 2) พฤติกรรมด้านเจตคติ (Affective domain)
- 3) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor domain)

1) พฤติกรรมด้านความรู้ พฤติกรรมด้านความรู้ เป็นกระบวนการทางด้านสมองเป็นความสามารถทางด้านสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ และทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิด วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ จัดจำแนกได้ตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก ดังนี้

(1.1) ความรู้ ความจำ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นเกี่ยวกับความจำได้หรือระลึกได้

(1.2) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องมาจากความรู้ คือ จะต้องมีความรู้มาก่อนถึงจะเข้าใจได้ ความเข้าใจนี้จะแสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความและคาดคะเน

(1.3) การนำไปใช้ (Application) เป็นการนำเอาวิชาการ ทฤษฎี กฎเกณฑ์และแนวคิดต่างๆ ไปใช้

(1.4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสามารถและมีทักษะในการจำแนกเรื่องราวที่สมบูรณ์ใดๆ ออกเป็นส่วนย่อย และมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบที่รวมเป็นปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

(1.5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถของบุคคลในการรวบรวมส่วนย่อยต่างๆ เข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่มีความชัดเจน และมีคุณภาพสูงขึ้น

(1.6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถของบุคคลในการวินิจฉัยติราคาของสิ่งของต่างๆ โดยมีกฎเกณฑ์ที่ใช้ช่วยประเมินค่านี้ อาจเป็นกฎเกณฑ์ที่บุคคลสร้างขึ้นมา หรือมีอยู่แล้วก็ตาม

2) พฤติกรรมด้านเจตคติ เจตคติเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติการให้คุณค่าการปรับปรุงค่านิยม การแสดงคุณลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ รวมไปถึงความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ กัน จะบอกแนวโน้มของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการเกิดพฤติกรรมด้านเจตคติได้ ดังนี้

(2.1) การรับหรือการให้ความสนใจ (Receiving or Attending) เป็นขั้นที่บุคคลถูกกระตุ้นให้ทราบว่าเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าบางอย่างเกิดขึ้น และบุคคลนั้นมีความยินดี หรือมีภาวะจิตใจ

พร้อมที่จะรับ หรือให้ความพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ในการยอมรับนี้ประกอบด้วย ความตระหนัก ความยินดีที่ควรรับ และการเลือกรับ

(2.2) การตอบสนอง (Responding) เป็นขั้นที่บุคคลถูกจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกมัดต่อสิ่งเร้า เป็นเหตุให้บุคคลพยายามทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง พฤติกรรมขั้นนี้ประกอบด้วย ความยินยอม ความเต็มใจ และความพอใจที่จะตอบสนอง

(2.3) การให้ค่านิยม (Valuing) เป็นขั้นที่บุคคลมีปฏิกิริยาซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเอง และได้นำไปพัฒนาเป็นของตนเองอย่างแท้จริง พฤติกรรมขั้นนี้ส่วนมากใช้คำว่า “ค่านิยม” ซึ่งการเกิดค่านิยมนี้ ประกอบด้วย การยอมรับ ความชอบและการผูกมัดค่านิยมเข้ากับตนเอง

(2.4) การจัดกลุ่มค่า (Organization) เป็นขั้นที่บุคคลจัดระบบของค่านิยมต่างๆ ให้เข้ากลุ่มโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมนั้น ในการจัดกลุ่มนี้ประกอบด้วย การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยม และการจัดระบบของค่านิยม

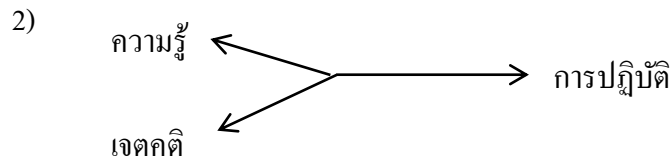
(2.5) การแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (Characterization by a Value or Complex) พฤติกรรมขั้นนี้ถือว่า บุคคลมีค่านิยมหลายชนิด และจัดอันดับของค่านิยมนั้นจากดีที่สุดไปถึงน้อยที่สุด พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมในขั้นนี้ประกอบด้วย การวางแผนแนวทางของการปฏิบัติ และการแสดงลักษณะที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่เขากำหนด

3) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมด้านการปฏิบัตินี้เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลปฏิบัติออกมาโดยมีด้านความรู้และด้านเจตคติ เป็นตัวช่วยให้เกิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน แต่นักวิชาการก็เชื่อว่ากระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติได้

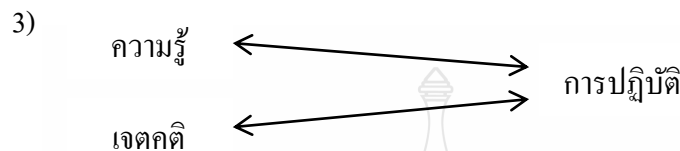
Schwartz (1975) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ สามารถสรุปรูปแบบของความสัมพันธ์ได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1) ความรู้ $\longleftrightarrow$ เจตคติ $\longleftrightarrow$ การปฏิบัติ

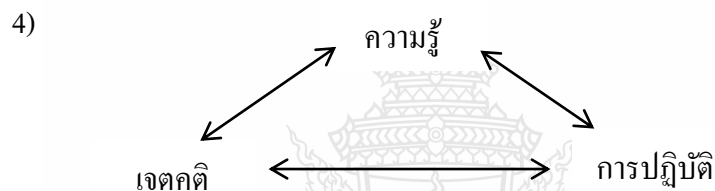
เจตคติเป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดความรู้ และการปฏิบัติ ดังนั้น ความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตคติ และเจตคติมีผลต่อการปฏิบัติ



ความรู้และเจตคติมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา



ความรู้และเจตคติต่างกัน ทำให้เกิดการปฏิบัติได้ โดยที่ความรู้และเจตคติไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน



ความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อมนั้นมีเจตคติเป็นตัวกลางทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาได้

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่าพฤติกรรมแต่ละด้านส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาในตอนสุดท้าย ซึ่งเป็นการกระทำของสิ่งมีชีวิตที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้นั่นเอง

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรมกฎศีลธรรมตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethic ซึ่งหมายถึง System of Moral Principles, Rules of Conduct คำว่า Ethic มีรากศัพท์มาจากคำว่า Ethos ในภาษากรีกซึ่งแปลว่า หลักความประพฤติหรือลักษณะ (Character) จริยธรรมนั้น ได้มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้มากมาย จึงขอยกความหมายต่างๆ ไปไว้พอสังเขป ดังนี้

พระราชชัชวาล (ภิกขุพุทธทาสอินทปัญโญ) (2551) กล่าวว่าจริยธรรม แปลว่า เป็นสิ่งที่พึงประพฤติจะต้องประพฤติส่วนศีลธรรมนั้น หมายถึง สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่หรือประพฤติแล้ว จริยธรรมหรือ Ethics อยู่ในรูปปรัชญาคือ สิ่งที่ต้องคิดต้องนึกส่วนเรื่องศีลธรรม หรือ Morality นี้ต้องทำอยู่จริงๆ ด้วยเป็นปัญหาเฉพาะหน้า

ทิสนา แคมมณี (2547) ได้ให้ความหมายของ “จริยธรรม” หมายถึง ความประพฤติหรือการกระทำทางกาย ทางวาจาและทางใจที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งหลักเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้อื่นต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสันติสุขในสังคม

เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก และคณะ (2551) ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง หลักการศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี พฤติกรรมอันดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในตัวบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บุคคลในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรจะทำหรือไม่ควรทำ

Kohlberg (1975) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีโดยยึดมาตรฐานพฤติกรรมทางสังคมเป็นเกณฑ์ตัดสินว่า การกระทำหรือความประพฤตินั้นผิดหรือถูก

Pojman (1993) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคล หรือกลุ่มสำรวจทั้งคุณค่าและคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและสังคม

MacKinnon (2001) กล่าวว่า จริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีสามารถแยกแยะว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ผิดหรือถูก

Dalton Hoyle & Watts (2001) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมได้ให้หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินพฤติกรรมและช่วยให้บุคคลเลือกในสิ่งที่มีศีลธรรมระหว่างตัวเลือกของสาเหตุของการกระทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง ซึ่งตรงกันข้ามกับสิ่งที่ผิดในบริบทของการควบคุมทางศีลธรรม

Schermerhorn (2005) กล่าวถึงจริยธรรมว่าจริยธรรม หมายถึง การศึกษาธรรมชาติทั่วไปของศีลธรรมและตัวเลือกศีลธรรมที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งถูกเลือกโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตนและบุคคลอื่น

ดังนั้น หากจะกล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าจริยธรรมก็คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์และสังคมก็ย่อมหมายความว่า มนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพเพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคม ซึ่งประกอบด้วยคนหลายคนมีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมสร้างสันติมนุษย์พึงต้องมีความรู้พร้อมด้วยเป็นผู้มีจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม หากสังคมใดที่ไร้จริยธรรมไม่ว่าจะอยู่ในชนชั้นใด

ระดับใดก็ตามย่อมนำไปสู่ความเสื่อมและปัญหาตามมา จริยธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่ออาชีพและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม สรุปความสำคัญของจริยธรรมต่อผู้ประกอบการวิชาชีพไว้ 4 ด้าน คือ

1) ด้านตัวครู

- (1.1) ทำให้ครูมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ
- (1.2) ได้รับคำยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป เป็นที่เคารพเชื่อถือฟังของศิษย์
- (1.3) มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมด้วยความรักและความนับถือจากศิษย์และประชาชนทั่วไป
- (1.4) ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคงฐานะเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง

2) ด้านสถาบันวิชาชีพครู

- (2.1) ทำให้ชื่อเสียงของคณะครูเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของปวงชน
- (2.2) งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าเพราะครูอาจารย์ทำงานเต็มความสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ
- (2.3) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพราะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากประชาชนเต็มที่

3) ด้านสังคมและชุมชน

- (3.1) สมาชิกของสังคมเป็นคนดีมีคุณธรรมสูงรู้จักสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้อง
- (3.2) สังคมมีสันติสุขเพราะสมาชิกของสังคมได้รับการสั่งสอนจากผู้มีคุณธรรม
- (3.3) สังคมได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน เพราะสมาชิกมีคุณธรรม

4) ด้านความมั่นคงของชาติ

- (4.1) สถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความรักความเข้าใจและเห็นความสำคัญอย่างแท้จริง
- (4.2) ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติมีความมั่นคงถาวร เพราะครูอาจารย์ได้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ยนต์ ชุ่มจิต(2554) ได้กล่าวโดยสรุปว่าจริยธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ต่อตนเอง

- (1.1) ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบร่มเย็นไม่ต้องเดือดเนื้อร้อนใจ ไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวงเพราะตนเองไม่ได้เบียดเบียนผู้ใด มีแต่สร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมและผู้อื่น

(1.2) ทำให้ตนมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตส่วนตัว และการทำงานอาชีพมีความมั่นคงและก้าวหน้า

(1.3) ได้รับการยกย่องสรรเสริญเทิดทูนบูชาจากคนทั่วไป

(1.4) ครอบครัวอบอุ่นมีความสุขฐานะเศรษฐกิจมั่นคง

2) ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

(2.1) ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัวของตนได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป สถาบันการศึกษาหรือสถาบันที่ประกอบอาชีพธุรกิจมีชื่อเสียงทำให้บุคคลอื่นศรัทธาเลื่อมใสสถาบันหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัด มีความเจริญก้าวหน้าได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม

(2.2) ประโยชน์ต่อชุมชน เช่น สังคมได้รับความสงบสุขเพราะทุกคนเป็นคนดีมีคุณธรรม สังคมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็วเพราะสมาชิกทุกคนต่างกระทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรมมีความสำคัญซึ่งเป็นค่านิยมพื้นฐานของมนุษย์ที่จะเป็นแนวทางไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม ค่านิยมทางจริยธรรมเกิดจากความประทับใจอย่างลึกซึ้ง ความต้องการอยากได้รับความชอบเป็นพิเศษสามารถปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความมั่นคงในงานอาชีพฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ซึ่งทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณการทำงานต้องมีคุณธรรม อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองต่อวิชาชีพต่อสถาบันต่อสังคมและประเทศชาติ

องค์ประกอบของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นเครื่องมือกำหนดหลักการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประภาศรี สีหอำไพ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ระเบียบวินัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจเป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคล ชาติใดไร้ระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคล ชาติใดไร้ระเบียบวินัยย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่นจึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

2) สังคมการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม วัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นกลุ่มชนที่ขยายวงกว้างเรียกว่าสังคม

3) อิศระเสรีความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระสามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเป็นค่านิยมสูงสุดที่ตนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองครองธรรม สามารถปกครองตนเองได้

มัญญา ว่องวิระ (2551) ได้อธิบายขององค์ประกอบของจริยธรรมสอดคล้องกันว่า จริยธรรมประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ

1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในลักษณะของค่านิยมที่การกระทำชนิดใดควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ควรทำ ควรดเว้นและลักษณะพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล

2) ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป

3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกันอาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำตลอดจนระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันไป

4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความสุขและความทุกข์ของสังคม

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2551) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในบุคคลจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความรู้ อารมณ์ สรีรวิทยาการปลูกฝังค่านิยม พัฒนาการทางสติปัญญา ทักษะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้อง และเป็นผลต่อความพึงพอใจที่จะรับจริยธรรมมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

2) องค์ประกอบภายนอกเป็นพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ซึ่งเชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายใน และบางส่วนอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรุนแรงของการบีบคั้นสถานการณ์

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นตัวกำหนดหลักในการดำรงชีวิตเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบภายในและภายนอก เช่น ความรู้ ทศนคติ เหตุผล กฎระเบียบวินัยสังคม อิสระเสรีและการกระทำความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล อันจะไปสู่แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมที่กำหนดไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทฤษฎีทางจริยธรรมที่รู้จักกันแพร่หลายและเกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางจริยธรรม (สุธานสินี แม้นญาติ, 2554) ได้แก่

1) ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลโดยเฉพาะประเพณีและค่านิยมต่างๆ ภายในสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังจริยธรรมจากสิ่งแวดล้อมและสังคมตั้งแต่เกิด สกินเนอร์ (Skinner, 1971) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ จารีตประเพณีตลอดจนค่านิยมต่างๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดเงื่อนไขทางสังคมให้เด็กประพฤติปฏิบัติตั้งแต่เกิด เงื่อนไขทางสังคมเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมซึ่งเน้นความถูกต้องชั่วดี ถึงแม้ว่าบุคคลจะไม่มีจริยธรรมมาตั้งแต่เกิดแต่เมื่อโตขึ้นก็ต้องมีจริยธรรมและพฤติกรรมไปตามแนวโครงสร้างทางวัฒนธรรมของสังคมนั้น นอกจากนี้ ไรท์ (Wright, 1978) เชื่อว่าสังคมจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล กลุ่มสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่จะเป็นเป้าหมายจริยธรรมให้แก่บุคคลนั้นเด็กๆ จะเรียนรู้สิ่งดีสิ่งเลวจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิดซึ่งเป็นตัวแทนของสังคมด้วยกระบวนการเทียบเคียง เด็กจะใช้วิธีการเลียนแบบผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่ตนเคารพรัก จนในที่สุดจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตนเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้น ถ้าผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงเด็กก็จะเลียนแบบและจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงไปด้วย นอกจากนี้นักทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมหลายท่านเชื่อว่า การพัฒนาจริยธรรมจะเกิดขึ้นในช่วงแรกของมนุษย์ โดยในช่วงสิบปีแรกจะฝังรากลึกยากแก่การเปลี่ยนแปลง ในช่วงหลังๆ ของชีวิต แม้ว่านักทฤษฎีบางคนจะยอมรับการผันแปรทางสังคมและสถานการณ์ในชีวิตอาจมีผลให้บุคคลมีความเปลี่ยนแปลงจริยธรรมในวัยผู้ใหญ่ได้ก็ตาม ดังนั้น ตามแนวคิดนี้กลุ่มบุคคลที่ควรรับผิดชอบในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กมากที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัวของเด็กเอง รองลงมาคือ โรงเรียน นอกจากนี้ยังมีสื่อสารมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์

2) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญานักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสติปัญญาและการคิดหาเหตุผลของแต่ละบุคคล ในการศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมจึงจำเป็นต้องศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล ซึ่งพัฒนาไปตามลำดับขั้น

(2.1) Piaget (1969) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ของสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น นอกจากนี้ยังเชื่อว่าพื้นฐานของจริยธรรมเกิดขึ้นจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคม และพัฒนาการทางจริยธรรมมีความเป็นสากลในทุกวัฒนธรรม

เพียเจท์ (Piaget) ได้แบ่งระดับของจริยธรรมออกเป็น 2 ขั้น คือ

1) ขั้นผิกฎเกณฑ์จากภายนอก (Heteronomous) พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้คือจะอยู่ในช่วงอายุก่อน 8 ปี เป็นระยะที่พ่อแม่ผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของเด็กมาก ในขั้นนี้เด็กจะยึดกฎเกณฑ์ต่างๆ ตายตัว ผิดเป็นผิดถูกเป็นถูก ถ้าทำความผิดก็ต้องได้รับโทษโดยไม่คำนึงถึงแรงจูงใจหรือสาเหตุของการกระทำนั้นๆ

2) ขั้นสำนึกผิดในกฎเกณฑ์ (Autonomous) พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้เป็นระยะที่เด็กมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ในระยะนี้เด็กจะมีความคิดเป็นของตนเองเด็กจะมีเหตุผลที่คำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการกระทำนั้นด้วยการที่เด็กเปลี่ยนการรับรู้กฎเกณฑ์ที่ตายตัวหรืออิทธิพลจากภายนอกมาเป็นขั้นที่มีกฎเกณฑ์ของตนเองนี้ เนื่องมาจากพัฒนาการด้านสติปัญญาระดับอายุและการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนหรือมีประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนด้วยกัน

(2.2) Kohlberg (1969) ได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์จากการศึกษาระยะยาว และนำคำตอบของเยาวชนชาวอเมริกันในช่วงอายุ 10-16 ปี มาวิเคราะห์เกี่ยวกับการให้เหตุผลทางจริยธรรมในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสภาพการณ์ที่มีความขัดแย้งกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม โดยพิจารณาจากเหตุผลของผู้ตอบอายุ 10 ปี ใช้มากที่สุดจนถึงเหตุผลขั้นที่ 6 เด็กอายุ 16 ปีใช้มากกว่าเด็กอายุที่ต่ำกว่าทั้งหมด แล้วนำเหตุผลที่ได้จากคำตอบเหล่านี้มาปรับปรุงคำจำกัดความของแต่ละขั้นอีกหลายครั้ง และสรุปได้ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญา โดยแบ่งระดับพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ระดับก่อนเกณฑ์ (Pre Conventional Level) ในระดับนี้เด็กจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์โดยกระทำตามที่ผู้มีอำนาจเหนือตน และพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษหรือ

การได้รับรางวัล ซึ่งพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้เด็กจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น โดยนำมาเกี่ยวข้องกับด้านศีลธรรมเป็นใหญ่เด็กในวัยนี้จะเข้าใจว่าความดีคือ สิ่งที่ทำไปแล้วไม่ถูกลงโทษ และทำดีแล้วจะได้รับรางวัล เด็กจะเชื่อหรือกระทำตามที่ผู้มีอำนาจเหนือตนในการลงโทษ หรือให้รางวัลพัฒนาการทางจริยธรรม ในระดับก่อนเกณฑ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

(1.1) ชั้นหลบหนีการถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) ในชั้นนี้เด็กจะใช้หลักการหลีกเลี่ยงมิให้ได้รับโทษเป็นเหตุผลในการกระทำ เด็กจะทำดีตามกฎเกณฑ์ของผู้มีอำนาจเหนือตนและอยู่ภายใต้อำนาจของผู้ใหญ่เพราะกลัวการถูกลงโทษ เช่น การกระทำดีเพราะกลัวจะถูกตีไม้เพราะกลัวความผิด

(1.2) ชั้นแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation) การกระทำดีหรือการกระทำที่ถูกต้อง ในชั้นนี้เด็กจะเห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยการสัญญาว่าจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เด็กกระทำดีในชั้นนี้จะเป็นไปได้ในทำนองการได้แลกเปลี่ยนกันแบบเด็กๆ เช่น เมื่อเขาให้ฉันมาฉันก็ตอบแทนเขาไป เป็นต้น

2) ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้เด็กจะเห็นความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และรู้จักรักษากฎเกณฑ์เพราะเห็นความสำคัญของกลุ่มหรือเพราะมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก ในระดับนี้เด็กจะไม่กระทำความผิดเพราะต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ และยึดกฎเกณฑ์ของกลุ่มและสังคมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติพัฒนาการทางจริยธรรม ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

(2.1) ชั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบอยากเป็นเด็กดีเด็กน่ารัก พัฒนาการทางจริยธรรมในชั้นนี้เด็กจะกระทำในสิ่งที่ตนเองคิดว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยและพอใจเพื่อให้เป็นที่ชอบพอของเพื่อนฝูงเพราะต้องการยอมรับจากผู้อื่น โดยจะกระทำดีเพราะต้องการที่จะเป็นเด็กดีของกลุ่ม

(2.2) ชั้นทำตามกฎหมายและระเบียบของสังคม ในระดับนี้บุคคลจะเข้าใจในกฎเกณฑ์บรรทัดฐานของสังคม เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคคลที่พึงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และกลุ่มสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ต่อกลุ่มสังคมของตน

(2.3) ระดับเหนือเกณฑ์พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้ บุคคลจะเข้าถึงค่านิยมคุณค่าทางจริยธรรมหลักเกณฑ์ที่นำไปใช้ โดยพิจารณาถึงสภาพการณ์ที่แตกต่างกันออกไปอย่างเหมาะสมและเที่ยงธรรม รู้จักไตร่ตรองและตัดสินใจสิ่งต่างๆ ตามที่เห็นว่าสิ่งใดจะสำคัญมากกว่ากันพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง ไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัวไม่ยึดตัวบุคคลหรือค่านิยมของกลุ่มเป็นเกณฑ์พัฒนาการทางจริยธรรม ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

1) ขึ้นทำตามคำมั่นสัญญาหรือขึ้นมีเหตุผลเคารพตนเองบุคคล ในขั้นนี้จะเห็นความสำคัญของคนหมู่มากความถูกต้องเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงค่านิยมเฉพาะตัวคำนึงถึงสภาพการณ์และกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลซึ่งได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ เคารพมติที่มาจาก การลงความเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตยและถือว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ถ้ามีเหตุผลที่เหมาะสมกว่า หน้าที่ของบุคคลในขั้นนี้ คือ การกระทำตามข้อสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและไม่พยายามที่จะลิดรอนสิทธิของผู้อื่นด้วย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

2) ขึ้นทำตามหลักอุดมคติสากลพัฒนาการทางจริยธรรม ในขั้นนี้ความถูกต้องคือความสำนึกถึงคุณค่าของความถูกต้องของหลักเกณฑ์ที่บุคคลนั้นพิจารณา โดยคำนึงถึงเหตุผลอย่างกว้างขวาง มีความเป็นสากลของผู้ที่เจริญแล้วคำนึงถึงประโยชน์ของมนุษยชน ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มบุคคล และปฏิบัติตามความถูกต้องนั้นอย่างไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดๆ มีความละเอียดต่อการทำชั่วแม้จะไม่มีใครรู้เห็นก็จะไม่กระทำความผิดของบุคคล ในขั้นนี้จะเป็นนามธรรม เช่น การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์ทุกคน การยอมรับว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์คุณธรรม ในขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ในบุคคลที่มีความเจริญทางสติปัญญาในขั้นสูง มีประสบการณ์และความรู้อย่างกว้างขวาง โดยสรุประดับของจริยธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ระดับของจริยธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ขั้นตอนการให้เหตุผลทางจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (2 – 7 ปี)	ระดับก่อนกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7 – 10 ปี)	(2 – 10 ปี)
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (10 – 13 ปี)	ระดับตามกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 4 หลักการหาหน้าที่ทางสังคม (13 – 16 ปี)	(10 – 16 ปี)
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)	ระดับเหนือกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	(16 ปีขึ้นไป)

จากการศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาจะพบว่า จริยธรรมของบุคคลจะมีพัฒนาการเป็นไปตามลำดับขั้น และพัฒนาการทางจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญา กล่าวคือเมื่อบุคคลเจริญเติบโตขึ้นเท่าไร เขาก็จะรับรู้จริยธรรมได้สูงขึ้นเท่านั้น

Hoffman (1979) ได้เปรียบเทียบขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กและเพียเจต์ โดยกล่าวว่า ขั้นที่ 1 ของโคลเบอร์กคล้ายกับขั้นที่ยึดข้อบังคับ (Morality of Constraint) หรือจริยธรรม

ขั้นแรกของเพียเจต์ เพราะมาจากเรื่องของความเชื่อฟังเหมือนกัน แต่ต่างกันที่การตีความหมาย กล่าวคือ เพียเจต์อธิบายว่าเด็กเล็กเชื่อฟังผู้ใหญ่มาก สามารถตัดสินใจอะไรได้ด้วยตนเองตัดสินใจอะไรดีหรือไม่ดีตามคำบอกและคำสั่งของผู้ใหญ่ เด็กให้ความสำคัญต่อผลของการกระทำที่ถูกลงโทษ เพราะการลงโทษเป็นเหมือนสิ่งที่ยกแนวทางความคิดของผู้ใหญ่ ส่วนโคลเบอร์กเชื่อว่าเพียเจต์ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีอำนาจและเรื่องของกฎเกณฑ์กับเด็กเล็กมากเกินไปจนมองข้ามความขัดแย้งระหว่างเด็กกับบิดา โคลเบอร์กอธิบายเพิ่มเติมว่าที่จริงเด็กไม่ได้ยำเกรงผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจเนื่องจากเหตุผลอื่นใด นอกเสียจากผู้ใหญ่หรือบิดามารดากำลังเหนือกว่าตน ความปรารถนาที่แท้จริงของเด็กคือต้องการหลบหลีกการถูกลงโทษ (หลักขั้นที่ 1 ของโคลเบอร์ก) มากกว่าได้รับอิทธิพลจากความคิดของผู้ใหญ่จนทำให้เด็กเชื่อตาม โคลเบอร์กเห็นว่า จริยธรรมของเด็กเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้การคิด แรงจูงใจร่วมกัน แต่เพียเจต์มองข้ามเรื่องแรงจูงใจ นอกจากนี้ โคลเบอร์กเชื่อว่าเด็กเล็กนั้นยังขาดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และตามทฤษฎีของโคลเบอร์กเรื่องเกี่ยวกับการเคารพกฎเกณฑ์จะเกิดขึ้นในจริยธรรมในขั้นสูงคือ ขั้นที่ 3 และ ขั้นที่ 4 ส่วนจริยธรรมขั้นที่ 2 ของโคลเบอร์กหรือจริยธรรมขั้นสูงของเพียเจต์ คือ ยึดหลักการแสวงหาราววลนั้นคล้ายกับขั้นความร่วมมือเสมอหน้า (Morality of Reciprocity) ในด้านที่ต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการตอบแทนซึ่งกันและกัน โคลเบอร์กได้วิจารณ์เพียเจต์ว่าตีความขั้นของพัฒนาการกว้างเกินไป การที่เด็กอายุ 10-12 ปี ตามที่เพียเจต์กล่าวว่าอยู่ในขั้นสูงสุดและบรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมโดยสมบูรณ์แล้ว ที่จริงยังมีขั้นของพัฒนาการขั้นสูงที่จะต้องผ่านอีกบางส่วนของจริยธรรม ขั้นแรกของเพียเจต์อยู่ในจริยธรรมขั้นที่ 1-4 ของโคลเบอร์ก และบางส่วนของจริยธรรมขั้นที่ 1 หรือขั้นสูงสุดของเพียเจต์อยู่ในจริยธรรมขั้นที่ 2-6 ของโคลเบอร์กด้วย

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าจริยธรรมของบุคคลมีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสังคมมากกว่าอิทธิพลของพันธุกรรม โดยได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและเป็นผลไม้ของต้นไม้ ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นราก มีดังนี้

1) ดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของ

พลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง
ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา

2) ส่วนลำต้นของต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือ

(2.1) ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

(2.2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

(2.3) ความเชื่ออำนาจในตน

(2.4) คุณธรรมค่านิยมและทัศนคติ

(2.5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) ส่วนรากของต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้านได้แก่

(3.1) สติปัญญาความเฉลียวฉลาด

(3.2) ประสบการณ์ทางสังคม

(3.3) สุขภาพจิต

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้สรุปการวิจัยคนไทยไว้ว่า คนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและ
คนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ

1) การเป็นคนที่จะเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ส่วนตัวหรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิง
จริยธรรมสูง)

2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จักบังคับตนเองได้ (มุ่งอนาคตและควบคุม
ตนเอง)

3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน)

4) มีความวิริยะอุตสาหะฝ่าฟันอุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

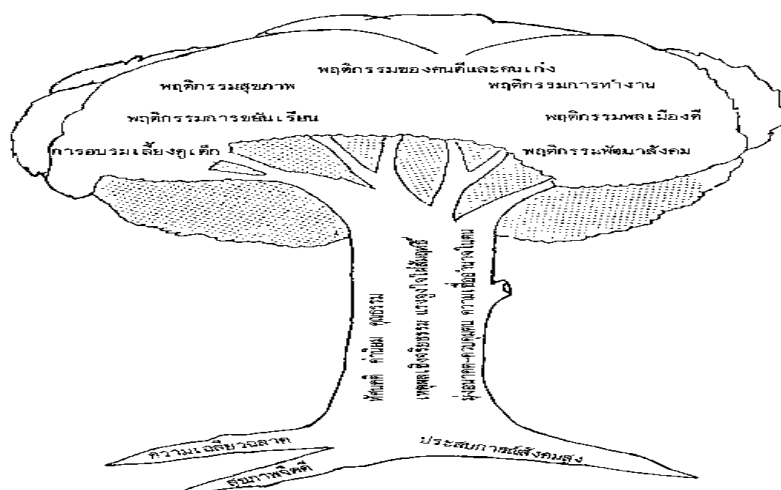
5) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงามเห็นโทษของความชั่วร้ายต่างๆ

6) ความเฉลียวฉลาดสามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม

7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง

8) มีสุขภาพจิตมีความวิตกกังวลน้อยหรือปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่เป็นลำต้นและรากต้นไม้ ทำให้เกิดดอกและผลของต้นไม้ ซึ่งหมายถึง
พฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่ง



ภาพ 1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) เป็นกรอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาครูบุคลากร และนักเรียนได้ดีที่สุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มีเจตนารมณ์ที่จะให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพที่เป็นการยอมรับของสังคม โดยกำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (มาตรา 53) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคุรุสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งในมาตรา 43, 44 ให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

มาตรา 48 ผู้ได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 หมวดที่ 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ (ศึกษานิเทศก์) และมีข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวมี 5 ด้าน ได้แก่

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีระเบียบวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อพัฒนาทางวิทยาการเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอยู่เสมอ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

- 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

- 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

- 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง

- 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักศรัทธาเชื่อศรัทธาสุจริตรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

- 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและแบบแผนของทาง

ราชการ

- 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและ

บุคลากร

- 6) สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูการเรียนการสอนและการบริหาร

สถานศึกษา

- 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยและนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

- 8) เข้าร่วมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) พากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
- 2) ดุหมั่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์หรือองค์กรวิชาชีพ
- 3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริตไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแบบแผนของทาง

ราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย

- 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ
- 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 8) ให้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง

หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ

อารมณ์และสังคมของลูกศิษย์และผู้รับบริการและผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้อง ประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชนและผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจกันอย่างกัลยาณมิตร
- 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
 - 2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้บริหารในงานตามบทบาทหน้าที่
 - 3) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นใน ระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5) มีความรักสามัคคีและร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- 2) ปกปิดความรู้ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัด แม้ได้รับการร้องขอ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
- 7) ขอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

5) จรรยาบรรณต่อสังคม

จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยถึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ยึดมั่นสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- 2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- 3) ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจสังคมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

จรรยาบรรณวิชาชีพครูตามข้อบังคับของคุรุสภา พ.ศ.2548 ยังคงบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ทุกคนที่ประกอบวิชาชีพดังกล่าวจะต้องได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ หากผู้ได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงผู้เกี่ยวข้องหรือบุคคลอื่น สามารถดำเนินการกล่าวหาหรือกล่าวโทษได้โดยยื่นเรื่องต่อคุรุสภา ดังนี้

1) บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายมีสิทธิกล่าวหา

2) คณะกรรมการคุรุสภา คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ หรือบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษเมื่อคุรุสภาได้รับเรื่องกล่าวหาหรือกล่าวโทษ เลขาธิการคุรุสภาจะนำเรื่องกล่าวหาหรือกล่าวโทษเสนอคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งคือ ยกข้อกล่าวหา ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งนี้หากผู้ประกอบวิชาชีพเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมก็สามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยดังกล่าวต่อคณะกรรมการคุรุสภาได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้งคำวินิจฉัย

จากความเป็นมาของจรรยาบรรณวิชาชีพครูในประเทศไทย ซึ่งรวมทั้งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้วยที่ได้วิวัฒนาการมาเป็นเวลาประมาณ 60 กว่าปี ซึ่งสภาครูหรือคุรุสภาได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดพฤติกรรมที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติและดำเนินการกับผู้ที่ไม่ปฏิบัติ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 และข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2550 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจรรยาบรรณวิชาชีพเพราะผู้บริหาร คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อจิตใจผู้อื่น อิทธิพลที่ได้มาจากการยอมรับและปฏิบัติได้ในเรื่องของระเบียบวินัยประเพณีและค่านิยมขององค์กร

โดยสรุปผู้วิจัยได้ให้ความหมายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยเกิดจากสภาพจิตใจที่เป็นกุศลในการทำในสิ่งที่ถูกต้องตามคำสอนหรือระเบียบการประพฤติที่ดีต่างๆ ทั้งความดีความ

ประเพณีที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจาที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน เพื่อให้ตนเองและคนในสังคมรอบข้างมีความสุขและถูกต้อง ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2550

2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบัน เพราะสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่างๆทำให้เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปการจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงต้องจัดให้สอดคล้อง กับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้มี ความสามารถและเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวได้มีผู้เสนอแนวคิดต่างๆไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกล่าวว่าการเข้าสู่ความเป็นเลิศทาง การศึกษาในปี พ.ศ.2550 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสรุปได้ว่าตามเป้าหมายนั้นมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับต้องรับรู้และเข้าใจตรงกันและที่สำคัญกลไกในระดับปฏิบัติ ซึ่งใกล้ชิดและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนการสอนคือโรงเรียนต้องมีความพร้อมในการ ดำเนินการซึ่งได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการดำเนินการทุกอย่างในระดับ โรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนจึงถูกจัดอยู่ในระดับสูง โดยพัฒนาทั้งความรู้และ ความสามารถผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ทุกเรื่องอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงใน ทุกเวลานาที ดังนั้นในการฝึกอบรมผู้บริหารในปัจจุบันจึงเน้นการพัฒนาที่หลากหลายโดยเฉพาะ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์การในรูปแบบในเชิงราบความเข้าใจและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สมัยใหม่ที่มีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานคำนึงถึงความร่วมมือร่วมใจการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งรูปแบบ ขององค์การลักษณะนี้จะทำให้สัมพันธภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ร่วมงานเอื้อต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การมากขึ้นผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทีมงานของตนให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพมี ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเข้าใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมอันเป็นบรรยากาศใหม่ในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ เรียนการสอนต้องสร้างสังคมการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีการพัฒนาไม่หยุดยั้งเพื่อรักษาภาพของการ แข่งขันสู่ความเป็นเลิศโดยเน้นคุณภาพที่ดีกว่ามากกว่าและการแข่งขันเพื่อเอาชนะบนเส้นทางของ

ความเป็นเลิศนี้ผู้บริหารต้องเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและที่สำคัญต้องมีความสมบัติที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมและคุณลักษณะ

2.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์กรนั้นก็คือ ค่านิยมความคิดความเชื่อทัศนคติ รวมตลอดจนถึงความคาดหวังที่มีร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกองค์การ และใช้สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ อันทำให้วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นบุคลิกภาพ (Personality) หรือจิตวิญญาณ (Spirit) ขององค์การที่ทำให้ตัวตนขององค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง โดยวัฒนธรรมองค์กรนี้ส่วนใหญ่จะสะท้อนออกมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) หรืออาจจะเป็นภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) ของผู้ก่อตั้งองค์การที่คาดหมายและจินตนาการถึงลักษณะ หรือมีความเป็นตัวตน (Sense of Identity) หรือความมุ่งมั่น (Dominant Orientation) ไว้ตั้งแต่แรก การก่อตั้งองค์การว่าควรมีควรเป็นในเรื่องใดและเมื่อเวลาผ่านไปก็จะมีสืบสานและพัฒนากันไปเป็นลำดับ โดยทั่วไปเมื่อมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การเพื่อรับมือกับสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตของเศรษฐกิจการค้ำนั้น มักปรากฏรูปแบบสำคัญของกลยุทธ์ออกเป็นลักษณะใหญ่ๆ ที่ได้ยื่นกันอยู่เสมอก็คือ กลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy) ในกรณีมีการเพิ่มสายผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มยอดขายและส่วนครองตลาด และกลยุทธ์ถดถอย (Retrenchment) ที่มุ่งในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์การใหม่ให้เล็กลง (Downsizing or Rightsizing) และลดจำนวนพนักงานลง (Recruitment) เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในลักษณะใดที่มีการเปลี่ยนแปลงไปมันก็มักจะมีการทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สอดคล้องไปกับโครงสร้างและกำลังคนที่จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเสมอ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การแต่ละแห่งมีวิธีการบริหารรูปแบบการจัดการแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นขององค์การเอง มีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งค่านิยมและความเชื่อของคนในองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกเกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ และได้ยึดถือเป็นแบบแผนปฏิบัติและเป็นที่รับรู้กัน โดยทั่วทั้งองค์การจนกระทั่งมีการถ่ายทอดยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

Vijay (1985) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นความเข้าใจร่วมกันที่สมาชิกในชุมชนมีต่อเรื่องราวต่างๆ ที่สำคัญ เป็นลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิก ด้วยวิธีการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปเป็นแบบแผนหรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันคิดค้นสะสมและทำการพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นเป็นแบบแผนของการกระทำ ทั้งที่กระทำโดยการตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การภายใต้ความเชื่อค่านิยมบรรทัดฐาน และภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากอดีต ระบบของความเชื่อร่วมกันและค่านิยมร่วมที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การเป็นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์การ

Robbins (2003) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบโดยรวม และมีความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบของวัฒนธรรม ดังนี้

1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และเสี่ยงที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ที่ก้าวหน้าและดีกว่าเดิม เช่น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะความคิดใหม่ๆ อย่างเป็นอิสระ รวมทั้งเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหรือระเบียบต่างๆ อย่างอิสระ

2) ด้านการเน้นรายละเอียดของงาน (Attention to Detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังให้พนักงานตระหนักถึงความถูกต้องของงาน รวมทั้งการวิเคราะห์และสนใจในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น องค์กรเน้นการทำงานที่ถูกต้องตลอดจนเน้นการทำงานการวิเคราะห์การทำงานอย่างมีระบบและจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน

3) ด้านการมุ่งที่ผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับที่ผู้บริหารจะเน้นที่ผลงานหรือผลที่ได้จากการทำงานมากกว่าเทคนิค หรือกระบวนการทำงานที่ทำให้บรรลุผลงาน เช่น การที่องค์กรเน้นย้ำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับที่ผู้บริหารนำมาพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ โดยเน้นผลกระทบที่มีต่อคนในองค์การมากน้อยเพียงใด หรือเห็นว่าคนในองค์การมีความสำคัญอย่างไร เช่น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานในเรื่องที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญและมีความถนัด

5) ด้านการมุ่งที่ทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับในการจัดรูปแบบการทำงาน โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าการจัดรูปแบบการทำงานโดยเน้นที่ตัวบุคคล หรือเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกว่าการทำงานเป็นแต่ละบุคคล เช่น องค์กรเน้นให้แต่ละฝ่ายและแผนกต่างๆ ในองค์กรประสานการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนซึ่งกันและกัน

6) ด้านความมุ่งมั่นทำงานในเชิงรุก (Aggressiveness) หมายถึง ระดับของการกระทำอย่างจริงจังให้สำเร็จ หรือการมุ่งที่จะแข่งขันกับคนอื่นและไม่ใช่การกระทำอย่างง่ายๆ ตามสบายหรืออ้อมซอม เช่น องค์กรต้องการให้พนักงานทุกคนทำงานโดยมุ่งเป้าหมายเดียวกัน ตลอดจนกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพื่อการเติบโตของธุรกิจ

7) ด้านการรักษาสภาพเดิม (Stability) หมายถึง ระดับที่องค์กรจะดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความมั่นคงหรือการรักษาสถานะเดิมเอาไว้ซึ่งตรงข้ามกับการเติบโต เช่น การที่องค์กรไม่เน้นการแข่งขันหรือไม่มีนโยบายขยายกิจการ

องค์ประกอบ 7 ด้านของวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นพื้นฐานความเข้าใจและยอมรับร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือ เป็นสิ่งที่มีความหมายร่วมกันมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกวัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรมีด้านใดด้านหนึ่งโดยการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญมากหรือน้อยจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและความพอใจในการปฏิบัติงาน

Hellriegel, Slocum & Woodman (1995) ได้สรุปถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรได้ 4 ประการ คือ

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์กรนั้นๆ ในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติต่อไปในอนาคต

2) วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานในการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีความประพฤติและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4) วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

Robbins (2003) อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า พนักงานในองค์กรจะสร้างการรับรู้ที่เป็นนามธรรมขึ้นจากปัจจัยพื้นฐานขององค์กรในด้านระดับความเสี่ยงการทำงานเป็นทีม

การมุ่งเน้นและให้การสนับสนุนบุคลากร ซึ่งการรับรู้ในภาพรวมดังกล่าวนั้นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลกระทบมากขึ้นในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็ง

Key (1999) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า องค์การที่มี วัฒนธรรมเน้นหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานที่นำหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ดี ในการบำรุงรักษาบ้านเมืองและสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งมีการ จัดระบบองค์กรและกลไกต่างๆ ในส่วนราชการองค์กรของรัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและ ท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระองค์กรเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่างๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civil Society) ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนของทั้งประเทศสามารถ อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม

การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถ ที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนให้เป็น ต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ (be visible role model) พนักงานจะมองดูพฤติกรรมของฝ่ายบริหารเป็น เสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบสำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน เมื่อผู้บริหารระดับสูง ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรม ว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับผู้บริหารด้วย 2) การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้าน จริยธรรมที่ดี (communicate ethical expectation) จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการ สร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์การ ควรจะประกาศค่านิยมพื้นฐานขององค์การและ กฎเกณฑ์ด้านจริยธรรมซึ่งพนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม 3) การจัดให้มีการฝึกอบรม ทางด้านจริยธรรม (provide ethical training) ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและ โปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ในช่วงเวลาที่มีการฝึกอบรมจงใจเสริมแรงให้ปฏิบัติตาม จริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์การ โดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่าสิ่งใดควรและไม่ควร กระทำ และระบุถึงแนวทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง 4) กำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษ ที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ (visibly reward ethical acts and punish unethical ones) การ ยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมองค์การการยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่ จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติบุคคล ซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการ พิจารณาให้ได้รับรางวัลเช่นเดียวกัน พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ 5) จัดให้มี

เครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม (provide protective mechanisms) องค์การจำเป็นต้องจัดเครื่องมือที่เป็นทางการเพื่อพนักงานจะสามารถใช้ในการอภิปรายด้านจริยธรรม และรายงานถึงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัว ซึ่งจะรวมถึงการสร้างที่ปรึกษาด้านจริยธรรมหรือมีสถานที่ เช่น ห้องหรือสำนักงานสำหรับการปฏิบัติด้านจริยธรรมด้วย

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพราะมีการปรับวิถีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศไทยร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันจัดการร่วมกันรับผิดชอบแก้ปัญหาพัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคงความสงบสันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล

สุทศนา สุทธิกุลสมบัติ (2550) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าหมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ธรรมาภิบาลได้ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบ ซึ่งคนในองค์กรนั้นเป็นผู้ตัดสินใจการกระทำตามโครงสร้างและแนวทางที่ได้กำหนดไว้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (Participatory) 2) การปฏิบัติตามกฎ (Rule of Law) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) ความรับผิดชอบ (Responsiveness) 5) ความสอดคล้อง (Consensus-oriented) 6) ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness) 7) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) และ 8) การมีเหตุผล (Accountability)

หลักนิติธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักนิติธรรมว่า การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

วิภาส ทองสุทธิ (2551) ให้ความหมายของหลักนิติธรรมว่า การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดคดีถูกต้อง และการปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงานโดยที่ระเบียบและหลักเกณฑ์การบังคับเหล่านั้นต้องเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

ชาญชัย พิงชุมท (2552) หลักนิติธรรมหมายถึง การใช้กฎเกณฑ์ กฎหมายมาใช้ในการบริหารจัดการ และนำมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคนในสังคม เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมต้องยึดถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องปฏิบัติจนเป็นนิสัย และเป็นค่านิยมอันพึงประสงค์

ธำรง รัตนภานุเดช (2553) หลักนิติธรรม หมายถึง มีกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรง ใช้กฎหมายข้อบังคับต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบังคับใช้ได้กับทุกคนทุกฝ่ายอย่างเที่ยงตรงยุติธรรมอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง มีกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงใช้กฎหมายข้อบังคับต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถบังคับใช้ได้กับทุกคนทุกฝ่ายอย่างเที่ยงตรงยุติธรรมอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักคุณธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักคุณธรรมว่า การยึดถือในความถูกต้องดีงาม โดยตรงแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

วิภาส ทองสุทธิ(2551) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง

ชาญชัย พิงชุมท (2552) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นต่อระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

ธำรง รัตนภานุเดช (2553)หลักคุณธรรม หมายถึง คนในองค์กรมีความรู้สึกรู้ผิดชอบชั่วดี และสำนึกในความดีงามที่จะทำงาน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตขยันอดทนและมีระเบียบวินัย มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและมีการลงโทษเมื่อมีการประพฤติผิดจริยธรรม

สรุปได้ว่าหลักคุณธรรม หมายถึง องค์กรมีความรู้สึกรู้สิดชอบชั่วดีและสำนึกในความดีงามที่จะทำงานโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตขยันอดทนและมีระเบียบวินัย มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม และมีการลงโทษเมื่อมีการประพฤติผิดจริยธรรม

หลักความโปร่งใส

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความโปร่งใสว่า การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข่าวสารได้สะดวกเป็นกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

วิภาส ทองสุทธิ (2551) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงาน และผู้บริการกับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ

ชาญชัย พิงขุนทด (2552) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยไม่ปิดบังอำพรางมีความตรงไปตรงมา

ธำรง รัตนภานุเดช (2553) หลักความโปร่งใส หมายถึง มีการทำการใดๆ ในการบริหารจัดการก็ต้องมีเหตุผลในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ มีการมอบหมายงานอย่างมีลายลักษณ์อักษร เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลข่าวสาร มีการประกาศนโยบายต่างๆ ชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภายในหรือภายนอก

สรุปได้ว่าหลักความโปร่งใส หมายถึง มีการทำการใดๆ ในการบริหารจัดการก็ต้องมีเหตุผลในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ มีการมอบหมายงานอย่างมีลายลักษณ์อักษร เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลข่าวสาร มีการประกาศนโยบายต่างๆ ชัดเจนบุคลากรในหน่วยงานสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภายในหรือภายนอก

หลักความมีส่วนร่วม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความมีส่วนร่วมว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ว่าด้วยการแจ้งข่าวสารหรือการไต่สวนสาธารณะการประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

วิภาส ทองสุทธิ (2551) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ

ชาญชัย พิงชุมทศ (2552) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ประชาชน สังคม ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากการบริหาร หรือการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

ธำรง รัตนภานุเดช (2553) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานโดยมุ่งผลแห่งการประสบความสำเร็จร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนปฏิบัติงานการดำเนินงาน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและการสนับสนุน รวมถึงการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่าหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานโดยมุ่งผลแห่งการประสบความสำเร็จร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนปฏิบัติงานการดำเนินงาน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและการสนับสนุน รวมถึงการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

หลักความพร้อมรับผิดชอบ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความพร้อมรับผิดชอบว่า การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบการใส่ใจปัญหาของบ้านเมืองและกระตือรือร้นช่วยแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตนเอง

วิภาส ทองสุทธิ (2551) หลักความพร้อมรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตน

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

ชาญชัย พิงขุนทด (2552) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึก ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ การเอาใจใส่ปัญหา ความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา กล้าที่จะยอมรับผลดี ผลเสียจากการกระทำของตน

ธีรารัตน์ รัตนภานุเดช (2553) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีการรับผิดชอบในการกระทำของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือองค์กร และต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์

สรุปได้ว่าหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีการรับผิดชอบในการกระทำของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือองค์กร และต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์

หลักความคุ้มค่า

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่าว่า การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการให้มีคุณภาพแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

วิภาส ทองสุทธิ (2551) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม เช่น รณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551) การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าด้วยความประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาญชัย พิงชุมท (2552) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรด้วยความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการรายงานผลของการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พิจารณถึงความคุ้มค่าของโครงการ

ธำรง รัตนกรานุเดช (2553) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีการประเมินวิเคราะห์ความเสี่ยงในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุ้มค่าโดยถือประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่าหลักความคุ้มค่า หมายถึง การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีการประเมินวิเคราะห์ความเสี่ยงในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุ้มค่า โดยถือประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ทันสมัย ยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ (MISSION)

1) พัฒนาการมัธยมศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ประชากรวัยเรียนมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

2) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงมีคุณธรรมมีจริยธรรม

3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และกระจายอำนาจตามหลักนิติบุคคล

5) ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการมัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง ค่านิยมองค์กร สพม.4 ปทุมธานี-สระบุรี เป็นหนึ่งเดียว (wholeness) และเป็นสังคมเปี่ยมสุข (happiness social)

เป้าประสงค์ (GOAL)

1) สร้างสรรค์นักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) เป็นคนดีคนเก่งมีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลักโฮเวิร์ดการ์ดเนอร์ การสื่อสารสองภาษาล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดีมีจรรยาบรรณ เป็นคนเก่งสอนอย่างมีคุณภาพใช้ภาษาเพื่อการสอนเป็นภาษาไทยคู่ภาษาอังกฤษยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขวัญและกำลังใจผ่านการประเมินในระดับชาติ

3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเพื่อการมีงานทำเทียบเคียงมาตรฐานสากล

4) สร้างองค์กรและโรงเรียนชั้นนำ บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและใช้จัดการเรียนการสอน และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

5) โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากลมีการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติด

6) ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นระดับภูมิภาคระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ พลิกกระบวนการจัดการมัธยมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล ที่มีไข่มุกแห่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณภาพในมิติการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนามิติคุณภาพเก่ง 8 ประการ ตามหลักเฮวาร์ดการ์ดเนอร์ ดังนี้

1) เก่งภาษาเก่งในการใช้ถ้อยคำ มีความสามารถด้านการอ่านเขียนเช่นนักกฎหมายนักเขียนนักหนังสือพิมพ์

2) เก่งตรรกะ-คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผล ประดิษฐ์คิดค้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ บัญชี โปรแกรมเมอร์

3) เก่งมิติด้านการคิดรูปภาพมองสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็นภาพได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวกร ช่างกล นักถ่ายภาพ

4) เก่งร่างกายการเคลื่อนไหว ความสามารถด้านพลกำลัง ควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประดิษฐ์หุ่นยนต์กรรม นักแสดงกายกรรม

5) เก่งดนตรีความสามารถและชื่นชมในเสียงทำนองจังหวะหูไวต่อเสียงจับจังหวะแยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดี เช่น นักดนตรี นักประพันธ์เพลง

6) เก่งมนุษยสัมพันธ์ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นสังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่น นักบริหาร ประสานงาน นักไกล่เกลี่ย และเป็นครูได้ดี

7) เก่งในการรู้จักใจของตนเองเป็นผู้ที่ประเมินและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิดใคร่ครวญ ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระ นักสอนศาสนา นักแนะแนว

8) เก่งการเป็นนักธรรมชาติ วิทยาการสังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่สิ่งต่างๆ รอบตัวเป็นผู้รักธรรมชาติเข้าใจธรรมชาติตระหนักในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา มีจำรัส (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบไปสู่อภิปรายผล ดังนี้คือ 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม 2) แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หลักนิติธรรม ผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และชุมชนระดมความคิดเห็นและร่วมกันวางกรอบแนวปฏิบัติ ข้อบังคับข้อตกลงต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ควรจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติราชการของโรงเรียนให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวในการปฏิบัติราชการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้ โดยการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรมีมาตรการลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยอย่างจริงจังและปฎิบัติความดีความชอบแก่ผู้ที่ทำความดี ผู้บริหารควรบริหารงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นธรรมและสังคมยอมรับหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านการมีคุณธรรม โดยมีความซื่อสัตย์จริงใจยึดมั่นมีระเบียบเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน ผู้บริหารและคณะครูควรได้รับการพัฒนาการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ (2552) ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคนและครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคน และครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคนและครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคนและครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ด้านการครองตนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ด้านการครองคนและการครองงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 2) เปรียบเทียบระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคนและครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านการครองตนและการครองงาน และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตนครองคนและครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำความดี รองลงมาผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและต้องรู้จักวางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะผู้บริหาร ต้องเป็นผู้รอบรู้สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้เกิดผลดี และต้องมีกิริยาจาสุภาพอ่อนโยนเป็นที่รักนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนตามลำดับ

อุสมิต กัลโสมมะแซ (2555) ทำการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ (1) พฤติกรรมทางจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน อำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติต่อวิชาชีพ การปฏิบัติต่อสังคม การปฏิบัติต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติต่อตนเอง (2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน อำเภอสาขบุรีจังหวัดปัตตานี ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

จรรยา วลัยย์ (2556) ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า (1) จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม (2) ผล การเปรียบเทียบจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน (3) ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนใน สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นว่าการศึกษามัธยมศึกษามีจริยธรรมสูงกว่าความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นว่าการ ศึกษาที่มีความยุติธรรมสูงกว่าความเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ส่วนด้าน อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ธีรพงษ์ จินพละ (2557) ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

หนูไกร มาเชก (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความไว้วางใจ (2) ความรับผิดชอบ (3) ความเคารพ (4) ความเป็นพลเมืองดี และ (5) ความยุติธรรม 2) ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรม สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจและเจตคติมีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดีเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกเหนือจากนั้นไม่แตกต่างกัน 5) หลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรู้ความเข้าใจเจตคติและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตัวตน 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรมค่านิยมและสร้างนิยามในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยากๆ อย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่า การตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

Feldheim & Wang (2004) เชื่อว่าจริยธรรมและความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึงความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถ (Competence) และความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการบริหารจัดการ

Hosmer (1995) โดยสนใจศึกษาเรื่อง การรับรู้ความซื่อสัตย์และการยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับภาครัฐความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุด ในสถานที่ทำงานและเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็งอยู่เหนืออิทธิพลของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม The Code of Ethics of the American Society for Public Administration (ASPA, 1994) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ส่วนบุคคลองค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรีคือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์การในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจและยั่งยืน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical Organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กร

Murray (1996) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่จะนำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรมและความรับผิดชอบส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรมความเห็นและเมตตาที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Hoy (1978) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำการศึกษาจากคณะครูโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้ทำนายความจงรักภักดีของคณะครูได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีเพียงด้านมิตรสัมพันธ์ด้านเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของครูได้

Stogdill (1974) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและบุคลิกภาพ รวมทั้งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มสรุปได้ดังนี้

1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้บริหารควรมีบุคลิก ดังนี้คือ มีเขาว่าปัญญาดี มีวินัยรักการศึกษาค้นคว้าติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี

2) บุคลิกลักษณะผู้บริหารควรมีความสามารถในการเข้าสังคมรู้จักวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ มีความอดทนต่อความยากลำบากอดทนต่อปัญหา รอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกีฬา

4) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ความสำเร็จในการศึกษา ความรับผิดชอบ ความเพียรพยายาม มีสถานะทางสังคม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of analysis) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 2,568 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 335 คนจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของเครซี่ และ มอร์แกน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อน ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2550)

- 4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3.3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาให้ถูกต้องสมบูรณ์
- 5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงซึ่งได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence)

$$IOC = \frac{\sum \square}{\square}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum \square$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.80-1.00

มีค่า 0.80 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 19

มีค่า 1.00 จำนวน 19 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 และ30

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ พบว่า แบบสอบถามของข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.962

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไข

8) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคกลาง

3.4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.3 ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้สอนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลความหมาย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบ (t-test Independent)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติที่ใช้ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
SS	แทน	ค่าผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ โดยแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูล	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	127	37.90
	หญิง	208	62.10
	รวม	335	100
2. ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	1	0.30
	ขนาดกลาง	84	25.10
	ขนาดใหญ่	250	74.60
	รวม	335	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	0-5 ปี	138	41.20
	6-10 ปี	124	37.00
	11-15 ปี	21	6.30
	16-20 ปี	17	5.10
	21 ปีขึ้นไป	35	10.40
	รวม	335	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 และประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลความหมาย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรม
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 4 โดยภาพรวม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 335		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักนิติธรรม	3.89	0.76	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม	4.02	0.75	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.02	0.81	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.93	0.96	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ	4.05	0.67	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	4.04	1.01	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=4.04$, S.D.=1.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	หลักนิติธรรม	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ	3.71	0.93	ปานกลาง
2.	กำหนดและออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติ มีความเป็นธรรม	3.74	0.85	ปานกลาง
3.	มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	3.93	0.91	ปานกลาง
4.	ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.13	0.89	มาก
5.	มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.00	1.06	มาก
รวม		3.89	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.89) รองลงมาคือ มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=1.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	หลักคุณธรรม	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม	4.01	0.84	มาก
2.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจมีระเบียบวินัย ไม่ทุจริต	4.01	0.85	มาก
3.	กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน	4.03	0.93	มาก
4.	ให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม	4.10	0.96	มาก
5.	ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม	3.97	0.93	ปานกลาง
รวม		4.02	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.96) รองลงมาคือ กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	หลักความโปร่งใส	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	3.99	0.84	ปานกลาง
2.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง	3.93	0.76	ปานกลาง
3.	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้	3.93	0.83	ปานกลาง
4.	มีการประกาศนโยบายด้านต่างๆอย่างชัดเจน	4.02	0.85	มาก
5.	มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.04	0.93	มาก
6.	บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.22	2.35	มาก
รวม		4.02	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}=4.22$, S.D.=2.35) รองลงมาคือ มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อ	หลักการมีส่วนร่วม	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	3.71	0.82	ปานกลาง
2.	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.89	2.90	ปานกลาง
3.	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้	3.97	2.33	ปานกลาง
4.	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.97	0.92	ปานกลาง
5.	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.06	0.91	มาก
6.	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	3.99	0.91	ปานกลาง
รวม		3.93	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	หลักความรับผิดชอบ	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.05	0.75	มาก
2.	มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.04	0.71	มาก
3.	มีความกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ	4.05	0.84	มาก
4.	ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน	4.05	0.80	มาก
รวม		4.05	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.80) มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.75) และข้อเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามลำดับ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	หลักความคุ้มค่า	n = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ	3.99	1.04	ปานกลาง
2.	ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.05	2.39	มาก
3.	วิเคราะห์ความเสี่ยงได้ว่าผลงานที่ออกมาชิ้นนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่	4.01	0.85	มาก
4.	ประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน	4.12	0.97	มาก
รวม		4.04	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.97) รองลงมาคือ ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.=2.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.04)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบ (t-test Independent)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	3.71	0.83	4.00	0.70	3.25	0.01
2. หลักคุณธรรม	3.94	0.78	4.07	0.73	1.46	0.14
3. หลักความโปร่งใส	3.93	0.97	4.08	0.96	1.57	0.11
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.86	0.98	3.98	0.95	1.03	0.30
5. หลักความรับผิดชอบ	3.97	0.66	4.10	0.67	1.69	0.09
6. หลักความคุ้มค่า	3.94	1.28	4.11	0.80	1.29	0.19
เฉลี่ยรวม	3.89	0.92	4.06	0.80	1.71	0.14

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.412	.662
	ภายในกลุ่ม	194.693	332	.586		
	รวม	195.177	334			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.646	2	1.323	2.396	.093
	ภายในกลุ่ม	183.327	332	.552		
	รวม	185.974	334			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.409	2	1.204	1.856	.158
	ภายในกลุ่ม	215.416	332	.649		
	รวม	217.825	334			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	.473	.623
	ภายในกลุ่ม	309.185	332	.931		
	รวม	310.067	334			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.328	2	.664	1.481	.229
	ภายในกลุ่ม	148.783	332	.448		
	รวม	150.111	334			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.129	2	.565	.551	.577
	ภายในกลุ่ม	340.324	332	1.025		
	รวม	341.453	334			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	1.19	.39
	ภายในกลุ่ม	231.955	332	.70		
	รวม	233.434	334			

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.331	4	.583	.997	.409
	ภายในกลุ่ม	192.846	330	.584		
	รวม	195.177	334			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.451	4	.863	1.560	.185
	ภายในกลุ่ม	182.523	330	.553		
	รวม	185.974	334			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.562	4	.891	1.372	.243
	ภายในกลุ่ม	214.262	330	.649		
	รวม	217.825	334			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.336	4	.834	.897	.466
	ภายในกลุ่ม	306.731	330	.929		
	รวม	310.067	334			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.874	4	.469	1.043	.385
	ภายในกลุ่ม	148.237	330	.449		
	รวม	150.111	334			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	6.537	4	1.634	1.610	.171
	ภายในกลุ่ม	334.916	330	1.015		
	รวม	341.453	334			

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ต่อ)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.515	4	.879	1.247	.310
	ภายในกลุ่ม	229.919	330	.696		
	รวม	233.434	334			

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	$\bar{X}$	ชาย	หญิง
		3.71	4.00
ชาย	3.71	.07	.34
หญิง	4.00		.26

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

5.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 และประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

5.1.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.89$, $S.D.=0.76$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.89$) รองลงมาคือ มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=1.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.93$)

5.1.2 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.96$) รองลงมาคือ กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.03$,

S.D.=0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจรรยาบรรณ ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.93)

5.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}=4.22$, S.D.=2.35) รองลงมาคือ มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.76) และมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.83)

5.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.82)

5.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.80) มีความกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.84) มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.75) และมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามลำดับ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.71)

5.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.97) รองลงมาคือ ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.=2.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ใช้นุ้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.04)

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

5.2.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หลักนิติธรรม เมื่อวิเคราะห์รายด้านโดยแยกประเด็นเป็นรายชื่อ ดังนี้

1) ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา มีจำรัส (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หลักนิติธรรมผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษาครู และชุมชนระดมความคิดเห็นและร่วมกันวางกรอบแนวปฏิบัติข้อบังคับข้อตกลงต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ควรจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติราชการของโรงเรียนให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวในการปฏิบัติราชการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้โดยการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรมีมาตรการลงโทษผู้ที่กระทำความผิดวินัยอย่างจริงจัง และปฐมนิเทศความดีความชอบแก่ผู้ที่กระทำความดี ผู้บริหารควรบริหารงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นธรรมและสังคมยอมรับหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านการมีคุณธรรมโดยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทน มีระเบียบเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาและชุมชน ผู้บริหารและคณะครูควรได้รับการพัฒนาการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ (2552) ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

2) ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีให้รางวัลเมื่อนุเคราะห์ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน และมีการลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา มีจำรัส (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หลักนิติธรรม ผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษาครูและชุมชนระดมความคิดเห็น และร่วมกันวางกรอบแนวปฏิบัติ ข้อบังคับข้อตกลงต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ควรจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติราชการของโรงเรียนให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวในการปฏิบัติราชการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรมีมาตรการลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง และปฐมนิเทศความดีความชอบแก่ผู้ที่ทำความดี ผู้บริหารควรบริหารงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นธรรมและสังคมยอมรับหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านการมีคุณธรรมโดยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทน มีระเบียบเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน ผู้บริหารและคณะครูควรได้รับการพัฒนาการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3) ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง และมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ อารีรัมย์ (2556) ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ (2552) ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

5) ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน มีความกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา วลัย (2556) ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม

6) ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกาญจนา เกษสังข์ (2550) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนานักเรียนและชุมชน ด้านการพัฒนาและใช้สวัสดิการการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้านปฏิบัติองค์กรโดยเน้นผลการถาวร และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

5.3.1.1 ด้านหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติให้มากขึ้น

5.3.1.2 ด้านหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม ผู้บริหารควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม

5.3.1.3 ด้านหลักความโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารควรมีการจัดทำข้อมูลข่าวสารที่ผู้เกี่ยวข้องควรได้รับรู้ และมีการประชาสัมพันธ์ที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

5.3.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น โดยอาจจะถามความคิดเห็นในช่วงประชุมกับบุคลากร หรือการประชุมกรรมการสถานศึกษา

5.3.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น หากเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อยก็สามารถมอบงานให้ผู้อื่นช่วยในการแก้ไขปัญหา

5.3.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่าของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ผู้บริหารควรเลือกใช้นักบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ หรือใช้ระบบครูพี่เลี้ยงสอนงานให้กับบุคลากร และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานด้านนั้นๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอุดมคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

บรรณานุกรม

- จรรยา วัลลีย์. (2556). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- จิราภรณ์ อารีรัมย์. (2556). ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- ชญาภาณท์ สังฆธรรม. (2558). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชาญชัย พิงชุมท. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ดวงเดือน พันธุมาวิน. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. (เอกสารอัดสำเนา). [ม.ป.ท.]
- ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). การบริหารงานหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พรทิพย์ ร่มนุ่น. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการติดอินเทอร์เน็ตของนักเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2550). การประเมินหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พระราชชัยกวี (ภิกขุพุทธทาส อินทปัญโญ). (2551). ความหมายจริยธรรม. สืบค้นจาก

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก และคณะ.(2551). การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม แนวทางและการปฏิบัติ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2551). การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- ทีศนา เขมมณี. (2547). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองมัน ลิทธิกัน. (2553). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: แชนพรีฟริ่ง.
- ธีรารัตน์ รัตนกรานุเดช. (2553). ยุทธศาสตร์การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของไทยตามหลักธรรมาภิบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2555). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัญญา ว่องวิระ. (2551). จริยธรรมกับการพยาบาล. สงขลา: ชาวเมือง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: อินทกาศ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ. (2552). ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- สุกาญจนา เกษสังข์. (2550). จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศะแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุจิตรา พัฒนะภูมิ. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.
- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุชา จันทน์อม. (2550). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ. (2550). ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร. สืบค้นจาก <http://ipc.wikipedia.org/wiki>. 12 ตุลาคม 2560.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2565. กรุงเทพฯ: สหมิตร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). กฎหมายเพื่อควบคุมการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติกฎกระทรวงข้อบังคับประกาศ). กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- หนูไกร มาเชก. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Allen, L. & Santrock, J. (1993). **Psychology: The contexts of behavior**. Dubuque, IA: William C. Brown.
- Bennis. W. & Nanus B. (2000). **Leader : The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.

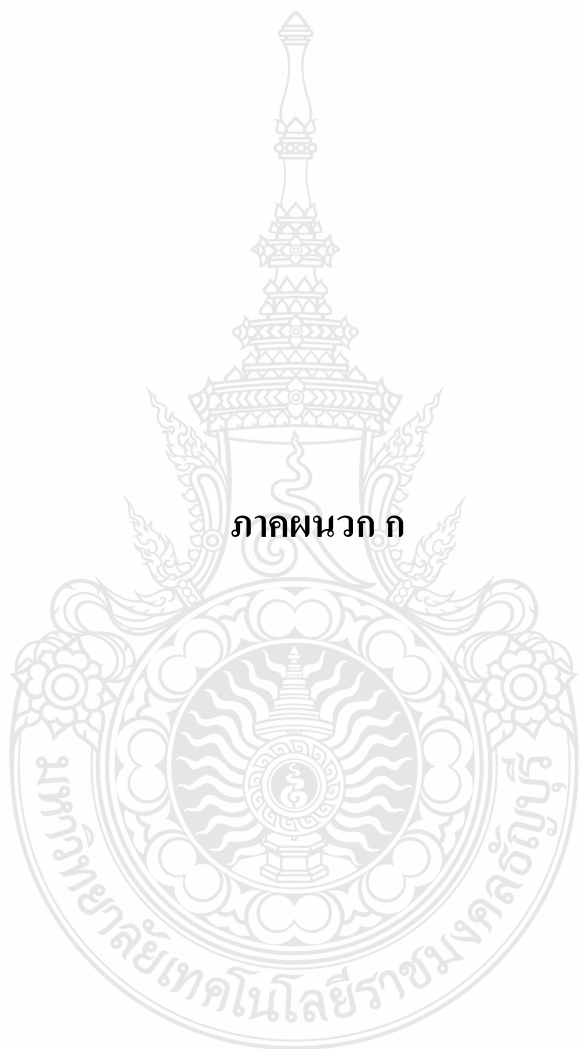
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bloom, B., S. (1975). **Taxonomy of Education**. New York: David McKay.
- Cronbach, L., J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dalton, Hoyle & Watts. (2001). **A Study on Incentives and Work Motivation of Public Sector Organizations in Sri Lanka**. New York: Free Press.
- Feldheim & Wang. (2004). **Ethics and Public Trust: Results from a National Survey**. New York: Elsevier.
- Freeman, V., S. (2004). "Learning objects in microbiology: A new resource". **Clinical Laboratory Science**, 17(2), pp.80.
- Gochman, D., S. (1988). **Health behavior: Emerging research perspectives**. New York: Plenum Press.
- Goldenson, Robert, M. (1984). **Longman dictionary of Psychiatry**. New York: Longman.
- Hellriegel, Slocum & Woodman. (1995). **Organizational Behavior**. Minneapolis: West.
- Hicks, Herbert, G. (1975). **Organizations: The Theory and Behavior**. Auckland: McGraw Hill.
- Hoffman, M., L. (1979). **Development of moral thought, feeling and behavior**. American Psychologist.
- Hosmer, L., T. (1995). Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics. **The Academy of Management Review**.
- Hoy, W., K. & Miskel, C., G. (1998). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Huitt, W., G. (2002). **Moral and character development**. Valdosta State University. Retrieved from : <http://eric.Uregon.edu/publications/digests/digest 107. Html-Ethical Leadership>.
- Kohlberg, L. (1969). State and sequence: The cognitive-development approach to socialization. pp.347-480. In D. Goslin (Ed.), **Handbook of socialization theory and research**. Chicago: Rand McNally.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kohlberg, L. (1976). **Moral stage and moralization : The cognitive development and behavior : Theory research and social issues**. New York: Holt, Reinhart and Winston.
- Kohlberg Lawrence. (1975). Moral Education for Society. **Moral-Transition Education Leadership, 33**.
- Krejcie, R., V. and Morgan, D., W. (1970). **Education and Mesurement**.
- McKinnon, Barbara. (2001). **Ethics: Theory and Contemporary Issues**. Bemont, Calif: Wads worth.
- Murray. (1996). **Statistical comparisons of heavy metal concentrations in river sediments**. Environ. Geol.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard Dewey E. Johnson. (2001). **Management of Organization of Organizational Behavior Leading Human Resource**. India: Prentice Hall.
- Pojman, L., P. (1993). **Moral Philosophy: A Reader**. Indiana: Hackett .
- Piajet, J. (1969). **The psychology of the child**. New York: Alfred a knout.
- Robbins, S., P. (2003). **Organizational Behavior** (10th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Schermerhorn, John R. (2005). **Management**. New York: John Wiley & Sons.
- Schwartz, N., E. (1975). Nutritional knowledge, attitude and practice of high school graduated. **Journal of The American Dietetic Association**.
- Sergiovanni, Thomas J. (1992). **Moral Leadership: Getting to the Heart of School Leadership**. San Francisco: Jossey Bass
- Skinner. (1972). **Beyond Freedom and Dignity**. New York: Alfred A. Knopf
- Speck, M. (1999). **The Principalship: Building a Learning Community**. New Jersey:Prentice-Hall.
- Stogdill, R., M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research** . New York: Free Press.
- Vijay. (1985). **Culture and Relate Corporate Realities**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

ภาคผนวก ก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์	อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.วิษณุ เปี่ยมอนันต์	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.อริคุณ สันธนาปัญญา	ครู โรงเรียนบางเขน (ไผ่สาธิตอนุสรณ์)
นางอารีลักษณ์ ฤทธิรัตน์	ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยากรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต4

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต4

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบ
แบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน
ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอาภาพร ฝ้ายสกุล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในเครื่องหมาย□เกี่ยวกับเพศตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

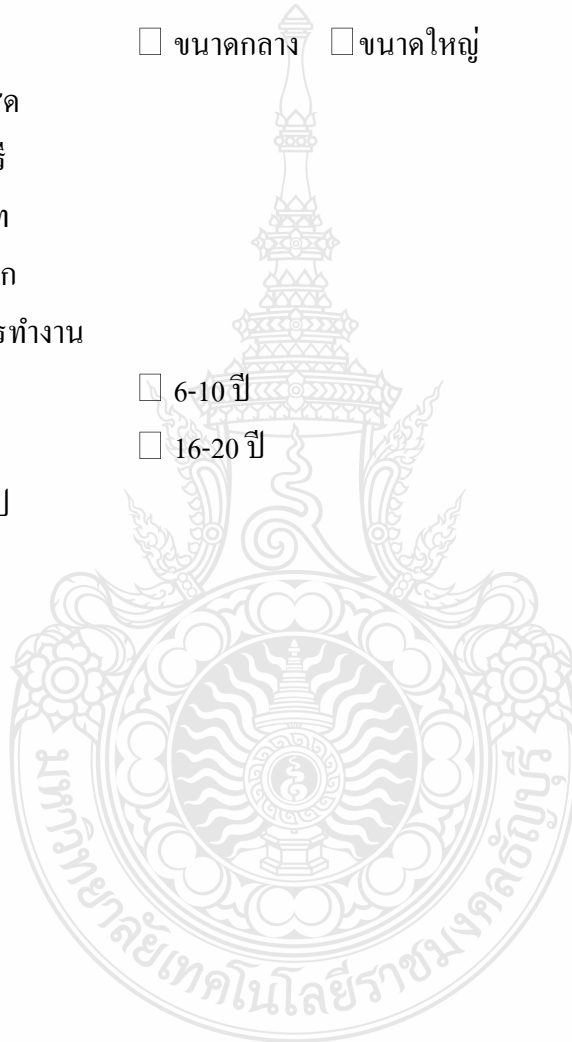
☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 0-5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ที่พิจารณาว่าผู้บริหารของท่านแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นจริง

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
หลักนิติธรรม						
1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ					
2	กำหนดและออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติมีความเป็นธรรม					
3	มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง					
4	ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
5	มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
หลักคุณธรรม						
6	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม					
7	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจมีระเบียบวินัยไม่ทุจริต					
8	กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน					
9	ให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม					
10	ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม					

ข้อ		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
หลักความโปร่งใส						
11	มอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
12	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง					
13	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้					
14	มีการประกาศนโยบายด้านต่างๆอย่างชัดเจน					
15	มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน					
16	บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
หลักความการมีส่วนร่วม						
17	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
18	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
19	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกองค์กรตรวจสอบได้					
20	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน					
21	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
22	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน					

ข้อ		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
หลักความรับผิดชอบ						
23	มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง					
24	มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น					
25	มีความกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ					
26	ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยี้ดผลประโยชน์ส่วนตน					
หลักความคุ้มค่า						
27	ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ					
28	ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
29	วิเคราะห์ความเสี่ยงได้ว่าผลงานที่ออกมานั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่					
30	ประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน					

ภาคผนวก ก
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ข้อ		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	IOC	
หลักนิติธรรม								
1	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	
2	กำหนดและออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	
3	มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	
4	ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
5	มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	
หลักคุณธรรม								
6	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	
7	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจมีระเบียบวินัยไม่ทุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1	
8	กระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
9	ให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	
10	ลงโทษบุคลากรเมื่อประพฤติผิดจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	
หลักความโปร่งใส								
11	มอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1	
12	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	
13	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกองค์กรตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	
14	มีการประกาศนโยบายด้านต่างๆอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
15	มีการกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	

ข้อ		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	IOC	
16	บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง							
หลักความการมีส่วนร่วม								
17	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
18	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
19	มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในภายนอกตรวจสอบได้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	
20	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
21	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
22	เปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	
หลักความรับผิดชอบ								
23	มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	
24	มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	
25	มีความกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	
26	ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	

ข้อ		คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	IOC	
หลักความคุ้มค่า								
27	ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	
28	ใช้งบประมาณอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	
29	วิเคราะห์ความเสี่ยงได้ว่าผลงานที่ออกมาชิ้นนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	
30	ประเมินความคุ้มค่าในผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวอาภาพร ฝ้ายสกุล

วัน เดือน ปีเกิด

11 มีนาคม พ.ศ.2533

ที่อยู่

99 หมู่ 16 ตำบลตุกต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130

การศึกษา

ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทำงาน

พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน

ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ตำบลตุกต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130

อีเมล

puansa03@gmail.com

