

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Ethics Development Model for School Administrators under the Office of Basic Education Commission

จิตาภา เบญจาทิกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษา
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินรูปแบบ
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับระดับของการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงตาม
ลำดับดังนี้ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านจรรยา
บรรณทางวิชาชีพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาด้านคุณธรรม
จริยธรรม

2. ผลการศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์

ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย
10 องค์ประกอบ

3. ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการ
พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยภาพรวมพบว่า ระดับความเหมาะสมของโดยภาพ
รวมความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเหมาะสม
ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านเรียงตามลำดับ
ดังนี้ ด้านการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบ ด้านองค์ประกอบ
ของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการ
พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

*นักศึกษาลัทธิสุตรหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Abstract

This research aims to: 1) study the moral development of school administrators. Under the Office of the Basic Education 2) create a moral development of school administrators. The Office of the Basic Education Commission, and 3) to assess moral development model of the school administrators. The Office of the Basic Education Commission. Findings found as follows 1) Levels of moral development of executive education by the overall level. When considering each side about the level of moral development of school administrators in the following order. Moral development, ethical professional. Moral development and professional standards and the development of moral. 2) Results creation model developed a fairly ethical principles are key elements 4 elements and sub-elements 10 elements: 1.Component core ethics includes 1.1 virtues, 1.2 ethics, 1.3 professional standards 2. Components principles of Ethical Development consisting of 2.1 the praise promoting ethics 2.2 the aspect of the project to strengthen ethics 2.3 the strengthening ethics 3.Component development process morality consists of 3.1 standard development 3.2 praising and giving award 3.3 create engaging. 4. Development stages of moral development consists previous step 4.1 virtues 4.2 ethics 4.3 moral development, moral development background. 3) Levels of moral development model of the school administrators. The Office of the Basic Education Commission found that overall levels of overall fit of the model of moral

development, management schools under the Office of the Basic Education level. Considering it was found that. Appropriate level of moral development model of the school administrators in both the third and the following order. Side of the application form. The elements of style suitability of model of development ethics.

Keywords: Model, Ethics Development, school Administrators, Office of Basic Education Commission

บทนำ

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน ที่มักจะมีการเรียกขานกันว่าเป็นยุคบริโภคนิยมบ้าง หรือยุคทุนนิยมบ้าง ซึ่งทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงนำมาสู่สภาพของการแข่งขันที่รุนแรง เกิดการแย่งชิงทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดในขณะที่ความต้องการของมนุษย์ไม่มีขีดจำกัด จึงทำให้เกิดการแย่งชิงและการแข่งขันกันสูง เมื่อสภาพของสังคมมีการแข่งขันและแย่งชิงกันเกิดขึ้นย่อมนำมาซึ่งวิธีการและกระบวนการของการทำลายล้างกันเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ จนทำให้ขาดจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และเป็นเหตุให้ยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ขาดแคลนคุณธรรมจริยธรรมที่รุนแรง เพราะคนในสังคมต่างเอาตัวเอวเปรียบกัน และเห็นแก่ตัวกันมากขึ้น จนกลายเป็นปัญหาทางสังคมในทุกวันนี้ แม้ในระดับองค์กร ซึ่ง รัตนา กาญจนพันธุ์ (2552: 111-112) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร สามารถจำแนกได้ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาการปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ซึ่ง พระเมธีธรรมาภรณ์ (2554) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะ

คุณธรรมจริยธรรมไม่ใช่การพูดแต่ปาก แต่ต้องทำให้เป็นตัวอย่างด้วย และในบางครั้งแบบอย่างที่ดีในอาชีพก็หาได้ยาก เช่น แบบอย่างของการเป็นนักบริหารที่ดี ครูที่ดี หรือนายแพทย์ที่ดี เป็นต้น การสร้างรูปแบบที่ดีให้ปฏิบัติได้และทำได้อย่างชัดเจนต้องการตัวแบบที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นตัวแบบที่ดี เช่น การมีอาจารย์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ก็จะเป็นผลสะท้อนกลับให้ผู้นั้นทำตามแบบอย่าง เนื่องจากการได้รับการปลูกฝังด้วยประสบการณ์จริง ในทำนองเดียวกัน การเลียนแบบของพฤติกรรมก็จะเกิดขึ้นในองค์กรได้ ถ้าในองค์กรนั้นมีผู้บังคับบัญชาที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กร ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเลียนแบบโดยให้เหตุผลว่าปฏิบัติตามผู้นำ เป็นต้น 2) ปัญหาภาวะความเครียดในองค์กร ปัญหาความเครียดมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและมักจะก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเครียดมักเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การทำงานได้ผลไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีสภาพจิตใจที่วิตกกังวลและมีอารมณ์หงุดหงิด แสดงออกด้วยความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ความเครียดเป็นผลทำให้สุขภาพจิตเสื่อม ผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตเสื่อมจะแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการความผิดปกติได้ตลอดเวลา เช่น อาละวาด ด่าทอ ก่อความไม่สงบ เป็นต้น ทำให้ขาดความเชื่อในอำนาจตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเครียดจะไม่มีสมาธิในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญหาด้านความเครียดมักจะแสดงอาการโมโหต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีเหตุผล 3) ปัญหาที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูแบบดั้งเดิมซึ่งเป็นการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เริ่มต้นอันเป็นส่วนหนึ่งของการกล่อมเกลาสั่งสอนในสิ่งที่ถูกผิด ทำให้มนุษย์มีพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นตามวัย ทำให้รู้จักหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและการรู้จักตนเอง รู้จักมารยาททางสังคมและให้เกียรติผู้อื่น ดังนั้นในส่วนนี้ปัญหาอันเกิดจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้จะมีสาเหตุที่แตกต่างกันแต่สุดท้าย

ผลกระทบที่เกิดจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลเสียหายทั้งต่อตนเองและสังคม

จากสภาพปัญหาของการขาดคุณธรรมจริยธรรมที่ได้กล่าวถึงในเบื้องต้นนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นต้นแบบในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของชาติ จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อองค์กร และต่อสังคมหลายประการ เช่น 1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงการประกอบวิชาชีพ 2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลและศิษย์ที่ให้ความรักความเคารพนับถือ 4) ครอบครัวย่อมมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป 5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ 6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรหรือการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาและการบริหารสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมคือการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

สังคมโดยภาพรวมในระดับกว้าง ฉะนั้น การผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการนำองค์กร รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในความรับผิดชอบของตนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีหลักยึดที่ต้งาม เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งในส่วนของสภาพปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังคม และความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ และการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ซึ่งในการกำหนดขอบเขตการศึกษาทั้ง 2 ส่วนนั้น ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (อันเป็นการนำร่องก่อนขยายไปสู่ภูมิภาคอื่น ๆ) จำนวน 474 คน ส่วนที่ 2 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) พระสงฆ์จำนวน 3 รูป ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา 5 ท่าน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มแยกตามระดับการศึกษาคือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie' & Morgan. 1970: 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยซึ่งมีทั้งการวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยข้อมูลเชิงปริมาณ และการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนของการวางแผนการวิจัย โดยการระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดหลักการและกระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะได้จากการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสาร ผลการวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงหลักการและกระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา และรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือ คือ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และขั้นตอนในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 6 การประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วสรุปผลการศึกษาวิจัยที่จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชุดที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย 1) ความถี่ 2) ค่าร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย (mean) 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นค่าวัดความกระจายของข้อมูลโดยการหาจากข้อมูลทุกค่าที่มีการกระจายรอบ ๆ ค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

ในการนำเสนอสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาดังออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการสรุปผลการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาฯ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ

ด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผลการศึกษาโดยภาพรวมมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) มาตรฐานวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับระดับของหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรมด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมด้านมาตรฐานวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม

2. ผลการศึกษาระดับความเหมาะสม พบว่า ระดับความเหมาะสมของหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเหมาะสมของหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านการยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และด้านการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียดของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

3. ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา

มาตรฐานอันเป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดการยอมรับในสังคม รองลงมาคือ การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม และจัดให้มีการสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับการกำหนดทิศทางของความประพฤติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลที่จะใช้เป็นเกณฑ์อย่างเหมาะสมและสะท้อนถึงความดีงาม

4. ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 3 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) ก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2) ระหว่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ 3) หลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ระดับความเหมาะสมของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความเหมาะสมของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยลำดับตามลำดับได้ดังนี้ ก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ หลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และระหว่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จึงทำให้ได้ข้อสรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญก่อนนำไปสู่การสร้างรูปแบบในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
หลักคุณธรรม จริยธรรม	1. คุณธรรมจริยธรรม 2. จรรยาบรรณวิชาชีพ 3. มาตรฐานวิชาชีพ
หลักการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	1. ด้านการยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 2. ด้านการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3. ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	1. การพัฒนามาตรฐานอันเป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดการยอมรับในสังคม 2. การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม 3. จัดให้มีการสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับการกำหนดทิศทางของความประพฤติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ
ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	1. ขั้นตอนก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2. ระหว่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3. หลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

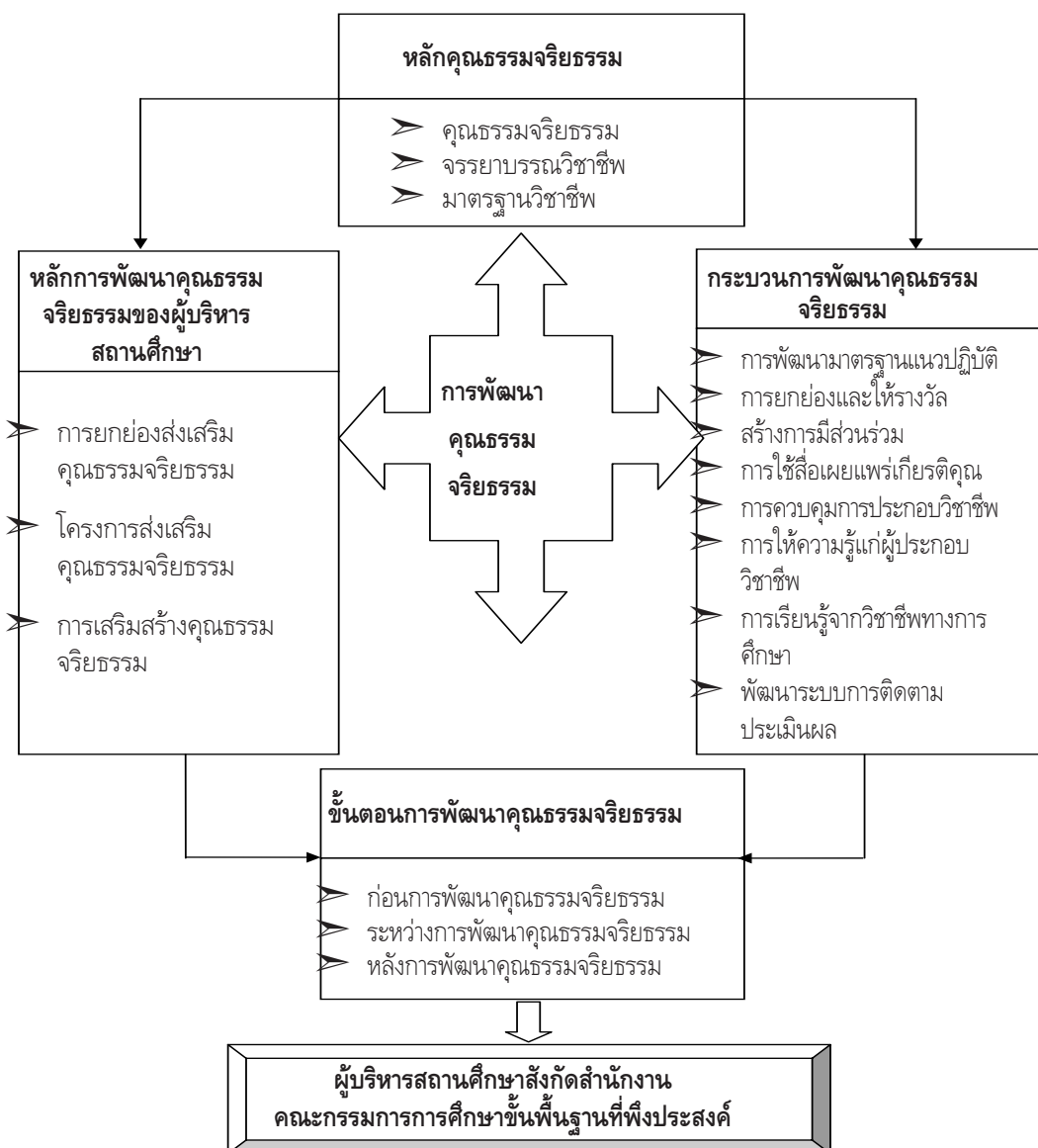
ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมพบว่า ระดับความเหมาะสมโดยภาพรวมมีความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถนำเสนอได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาคือความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน รองลงมาเห็นว่าโดยภาพรวมรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม และร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ออกแบบมานั้นมีพื้นฐานจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยรองรับทำให้รูปแบบมี

ความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รำรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่น่าเสนอ สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย 2) ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบเรียงตามลำดับดังนี้คือ องค์ประกอบด้านขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาองค์ประกอบด้าน

หลักคุณธรรมจริยธรรม องค์ประกอบด้านหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบพบว่า การปรับประยุกต์ใช้รูปแบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความเหมาะสม



ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม รองลงมาเห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจะสามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษานำไปปรับใช้ได้ และร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเหมาะกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ได้ชัดเจน

จากผลการศึกษาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำผลการศึกษาที่ได้มาสร้างรูปแบบสำหรับใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งก่อนนำเสนอรูปแบบฯ จริง ได้มีการนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอมุมมองต่อร่างรูปแบบที่ได้ออกแบบตามองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษา และหลังจากที่ได้นำเสนอรูปแบบต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ปรากฏดังรูปภาพที่แสดงไว้ดังนี้

อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของ

การศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลการศึกษาตามผลการศึกษาซึ่งแบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 อภิปรายผลการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์หลักคุณธรรมจริยธรรมโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) มาตรฐานวิชาชีพ โดยผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะหลักคุณธรรมจริยธรรมได้รับการยอมรับมาตั้งแต่ในอดีตว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันกระแสของการยึดมั่นในหลักการทางคุณธรรมจริยธรรมได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะจากกระแสของปัญหาในทางสังคมยุคปัจจุบันที่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความบกพร่องโดยเฉพาะการบกพร่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคมโดยทั่วไปจึงให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้นเพราะเห็นว่ามີประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรรวมถึงพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลเตอร์ และเอเวอร์เรตต์ (Walter & Everett) ที่ได้จำแนกขอบเขตของคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักของจริยศาสตร์ไว้ 8 ประการ คือ 1) คุณค่าทางร่างกาย หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อร่างกายต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยโดยตรง 2) คุณค่าทางจิตใจ หมายถึง การมีประโยชน์ต่อจิตใจ ความรู้สึกที่ดี มีความสงบสุข ผ่อนคลายความตึงเครียด ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณค่าทางสังคม หมายถึง สิ่งที่มีความหมาย มีคุณประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มคนต่อกับกลุ่มคน 4) คุณค่าทางปัญญา หมายถึง สิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ ประเทืองสติปัญญาและสมอง 5) คุณค่าทางลักษณะนิสัย หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อการเสริมสร้างลักษณะนิสัย แบบอย่าง

ความประพฤติเป็นที่ยอมรับกันในสังคม 6) คุณค่าทางศาสนา หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อแบบแผนความประพฤติที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจ ความเชื่อมั่น ความนับถือ หรือความเลื่อมใส 7) คุณค่าทางเศรษฐกิจ หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์ต่อการนำมาซึ่งรายได้ การหมุนเวียนซึ่งสินค้าและเงินตรา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดอาชีพ มีผลผลิตนำมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน และ 8) คุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อ ความรู้สึก ความสบายตา สบายใจ ความเพลิดเพลิน เป็นการผ่อนคลายได้ทางหนึ่ง

1.2 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมพบว่า ระดับความเหมาะสมของหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเหมาะสมของหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพราะการยกย่องเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติในสิ่งที่ดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่จึงควรมีการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นหลักการพื้นฐานตามแนวคิดของ รัตน กาญจนพันธุ์ (2552: 114-115) คือ 1) จริยธรรมเป็นมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตนและผู้อื่นรวมทั้งสิ่งอื่น และระหว่างตนกับคุณธรรมที่มีอยู่ในตน เช่นนี้มาตรฐานของความสัมพันธ์จึงต้องเป็นมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่ตนและผู้อื่นยอมรับร่วมกัน โดยมีคุณธรรมที่มีอยู่ในตนเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้รวมทั้งความสัมพันธ์กับสถาบันทางสังคม กับธรรมชาติ และกับธรรมชาติที่สูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสติปัญญา สามารถช่วยให้มีจริยธรรมที่เหมาะสมกับกาลเทศะ และเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป 2) พฤติกรรมที่เป็นจริยธรรมอาจมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามความ

เหมาะสม แต่คุณธรรมที่เป็นคุณลักษณะในจิตใจจะต้องยืนหยัดมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง 3) ปกตินมนุษย์จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดจริยธรรมอย่างหลากหลายกว้างขวางทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นต้น 4) แบบอย่างที่ดีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมได้ดีกว่าการอบรมสั่งสอนหรือการสั่งให้ทำ การกระทำใด ๆ ที่ปล้ำลางคำสอนของตนเองเป็นอุปสรรคมากต่อการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม 5) การศึกษาค้นคว้าของเพียเจท์ และโคห์ลเบิร์ก (Piaget; & Kohlberg) แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางจริยธรรมตามอายุไว้อย่างน่าสนใจ ช่วยให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์มากขึ้น ได้แก่ พัฒนาการจากการเชื่อมั่นในหลักความเชื่อทางคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงคำสอนและทำตามโดยไม่โต้แย้ง มีความเข้าใจโดยใช้ความคิดมากขึ้น การตามใจตนเอง ใช้เหตุผลส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม การเห็นคุณค่าและการกระทำตามความคาดหวังของสังคม มีค่านิยมและคุณธรรมประจำใจไปจนถึงสามารถกำหนดพฤติกรรมที่ดีจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตนเอง เป็นต้น 6) การให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรม หากทำอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดลักษณะทางจิตที่เป็นคุณ เรียกว่า “ความเชื่ออำนาจในตน” หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถบันดาลให้เกิดผลดีหรือชั่วได้จากการกระทำของตน เป็นการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในทางที่เป็นผลดีต่อตนเองและสังคม 7) การช่วยให้เข้าใจจากประสบการณ์และความคิดซึ่งมุ่งหรือมองให้เห็นอนาคตที่ดีมากกว่าผลหรือความพอใจในปัจจุบัน และการบังคับตนเอง ควบคุมตนเองให้ได้มากกว่าการควบคุมบังคับจากภายนอก จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับตนเอง 8) รูปแบบของการอบรมพัฒนา จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมาก ซึ่งแม้การวิจัยจะพบว่ารูปแบบการสนับสนุนให้กำลังใจ สนับสนุนให้

แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ทำความดี การใช้เหตุผล ซึ่งกระตุ้นให้รู้จักใช้เหตุผล ใคร่ครวญพิจารณา ก่อนตัดสินใจจะช่วยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่า การควบคุม และ 9) การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเข้มแข็งยิ่งขึ้น ให้กับสถานศึกษา

1.3 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนามาตรฐานอันเป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดการยอมรับในสังคม เพราะผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีอิทธิพลต่อความเชื่อและความศรัทธาในฐานะที่เป็นผู้สอนบุคคลอื่นจึงต้องได้รับการยอมรับทั้งในส่วนของพฤติกรรม และความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติหรือเป็นจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราชาญา กล้าผจญ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมและครูสอนสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ครูอาจารย์ตระหนักว่าสิ่งที่ครูมักประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ครูอาจารย์ตระหนักว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมากที่สุด การตอบสนองของครูอาจารย์ต่อสถานการณ์จริยธรรมแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการปฏิบัติของครูอาจารย์ที่ได้รับผลประโยชน์จากการศึกษาจริยธรรมด้านวิชาชีพในโปรแกรมการเตรียมตัว เข้าสู่วิชาชีพของครูอาจารย์นั้นเป็นอย่างมาก

1.4 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 3 ขั้นตอนประกอบด้วย

1) ก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2) ระหว่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ 3) หลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพบว่า ระดับความเหมาะสมของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และเมื่อบรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการพัฒนาในทุกมิติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ที่พึงยึดถือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดราฟท์ (Draft, 2001: 212-215) ที่ได้นำเสนอคุณธรรม 8 ประการที่นักบริหารควรมีประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการองค์กร 2) การยอมรับและเห็นคุณค่าของลูกน้อง 3) กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 4) สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว 6) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนการตัดสินใจ 7) สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้นำศรัทธาน่าเชื่อถือ 8) ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาถึงความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมพบว่า ระดับความเหมาะสมโดยภาพรวมมีความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความเหมาะสม

ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านซึ่งมีรายละเอียดจากผลการศึกษาที่สามารถนำเสนอได้ ดังนี้ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) การปรับประยุกต์ใช้รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบที่ดีจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะมีทิศทางและแนวทางในการดำเนินการได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนaborลุเป้าหมายได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาและสร้างรูปแบบของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์

และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการในการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนของ สมุทร ชำนาญ (2546) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปรับใช้

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปประพฤติปฏิบัติ

1.2 ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควรเน้นหนักและให้ความสำคัญในหัวข้อของคุณธรรมจริยธรรม โดยแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดว่ามีหลักคุณธรรมจริยธรรมอะไรบ้างก่อนที่จะนำเสนอเป็นกรอบในร่างรูปแบบ

1.3 ก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าใจถึงแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ

1.4 หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ยกมาศึกษาควรจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางและวิธีการในการนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยให้ยึดหลักการทางศาสนา 3 ส่วน คือ 1) หลักปรีชา คือการศึกษาถึงหลักการทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ 2) หลักปฏิบัติ คือการนำหลักการทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ศึกษามาแล้วไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และ 3) หลักปฏิเวธ คือพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจนกว่าผลเป็นเช่นไร

1.5 ควรเพิ่มเติมหลักคุณธรรมจริยธรรมในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เข้าไปด้วยเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติให้มีความถูกต้องและเป็นธรรมซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นวิชาชีพ

1.6 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันเพราะบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ โดยให้ผู้บริหารศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางร่วมกัน

1.7 ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรมีผลต่อการประเมินอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการยึดหลักการด้านคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นองค์ประกอบพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

หากมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะการดำเนินการศึกษาในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ควรมีการประเมินผลการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาในสังคมยุคปัจจุบัน

2.3 ควรศึกษาหลักคุณธรรมที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา



บรรณานุกรม

- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์. (2554). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2552). **จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Draft, R.L. (2001). **The Leadership Experience**. 2nd ed., New York: Harcourt College Publishers.
- Kohlberg, L. (1969). **Stage and sequence: the cognitive developmental approach to socialization** in Gosli, D.A. (Ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research*, Rand McNally, New York.
- _____, (1979). *Moral Stage and Moralization : The Cognitive Development Approach*, **Moral Development and Behavior**. Ed by Thomas Lickona, New York: Holt Rinehart and Winston.
- Krejcie, R.V; & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement**. Vol. 30, No.3, Autumn: 607-610.
- Piaget, Jean. (1960). **The Moral Judgement of the Child**. New York: Penguin Education Book.