การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พระบุญใหม่ วงศ์หาญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2555

Moral development of school administrators

PhraBoonmai Wongharn

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ชื่อและนามสกุล	พระบุญใหม่ วงศ์หาญ
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้ศึกษา พระบุญใหม่ วงศ์หาญ **รหัสนักศึกษา** 2503005890
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก และเสริมด้วยข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 16 ท่าน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในศึกษาคือแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้ (1) คุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 และสติสัมปชัญญะ 2) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 และ 3) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 และราชสังคหวัตถุ 4 (2) แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อาจพิจารณาได้จากทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งที่สำคัญมี 6 กลุ่มด้วยกันคือ 1) กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด 2) กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย 3) กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม 4) กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ 5) กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา 6) กลุ่มแนวคิดทางศาสนา และ (3) ข้อเสนอแนะ 1) เชิงนโยบาย รัฐบาลต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมคนดี และแก้ไขหรือขจัดคนไม่ดีออกจากระบบราชการโดยเฉพาะสถานศึกษา 2) ในทางปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องกำหนดเกณฑ์ในการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล เช่น การเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำดี โดยมีกระบวนการในการคัดเลือกคนดี ประกาศเผยแพร่ยกย่องเชิดชูเป็นแบบอย่างของสังคม รวมทั้งกำหนดรางวัลเพื่อตอบแทนความดี และสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นๆ ปฏิบัติตามด้วย กำหนดคะแนนด้านพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และนำผลจากการได้รับรางวัลตามข้อ 2.1 มาคิดคะแนนด้วย ลงโทษทางวินัยผู้ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอย่างเข้มงวด จริงจัง และรวดเร็ว เพื่อป้องปรามมิให้ผู้อื่นกระทำตาม 3) ในการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการสถานศึกษาทุกระดับเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาสถานศึกษาในระดับอื่นๆ ด้วย

คำสำคัญ การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study title: Moral development of school administrators
Author: Phra Boonmai Wongharn **; ID:** 2503005890**; Degree:** Master of Public Administration ; **Independent Study advisor:** Dr. Waraporn Rungreungkolkich , Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

This study of morals and ethics development of school administrators aimed to (1) study morals and ethics development necessary for school administrators and (2) propose appropriate approaches to develop morals and ethics necessary for school administrators.

This study was a qualitative research using secondary data as main resource and add up with primary data from interviewing 16 school administrators of Primary School at Phang district, under Chiang Mai Education Service Area Office Zone 3. Purposive sampling method was applied. Interview was used as instrument. Statistical tools employed were content analysis, frequency, percentage, and mean.

The study results showed that: 1) morals and ethics development necessary for school administrators comprised 3 aspects ; (1) self-controllable moral such as Gharavasa-dhamma 4 and sensibility (2) person controllable moral such as Sangahavatthu 4 and Holy abiding 4 (3) work controllable moral such as Iddhipada 4 and A Rule's Base of Sympathy 4. 2) appropriate approaches to develop morals and ethics of school administrators might be considered from morals and ethics development theory in 6 groups which focused on (1) creativity development concept (2) affective concept (3) behaviorism concept (4) behavioral sciences concept (5) sociology concept (6) religion concept; recommendations were ; on policy aspect: the government should announce clear policy to promote decent person, while eliminate the bad ones from academic system. Ministry of Education and Office of the Basic Education Commission should set up criteria for government policy implementation, including providing positive reenforcement i.e. rewards for those with good deeds who had been selected with proper selection method, while at the same time praising them as role model, which would thus convince others to follow. More points should be assigned, in performance appraisal, for those with ethical behavior, with combination of points from rewards obtained in the past. Those with improper disciplinary behavior should be strictly punished immediately to prevent others from following; and since all levels of academic institutes were major social institutes, research concerning this same topic should be encouraged.

Keywords: Development**,** Morals and Ethics, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าศึกษาอิสระฉบับนี้ สำเร็จเป็นรูปเล่มด้วยดี เพราะอาศัย กำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจของท่านผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วยคณาจารย์หลายท่านที่อยู่ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา มีอาจารย์ ด.ร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ เป็นต้นได้กรุณาช่วยแนะนำขัดเกลาสำนวนภาษาไทยให้สละสลวยยิ่งขึ้นและท้วงติง ที่ซ้ำซ้อน ให้หมดไป เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมทางด้านภาษาให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ไทย ได้เป็นอย่างดี

การเรียนรู้การพัฒนาการศึกษา จำต้องมีหลักการ หลักการที่ต้องเรียนรู้ก็คือหลักในการครองตน ครองงาน และครองคน และหลักดังกล่าวนี้ จะต้องแสวงหา ปัจจัย คือการมีส่วนร่วมของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสำคัญ

ขอขอบคุณ อาจารย์เฉลิมพงศ์ ทำงาน อาจารย์นิรันดร์ วงศ์คำปิน จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเจ้าของวรรณกรรม เวบไซต์ต่างๆ รวมทั้งครูอาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาต่างๆ ถึงแม้จะได้รับคำตอบแบบสั้นๆ แต่ก็พอจะจับใจความและให้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อยพอใช้ได้ อนึ่ง สถาบันที่จะต้องขอบคุณและจารึกไว้ในดวงใจก็คือ มหาวิทยาสุโขทัยธรรมาธิราช และศูนย์การศึกษาส่วนภูมิภาค ที่ได้ให้ความรู้ในการสอนเสริม ด้วยดีตลอดมา ข้าพเจ้าจะจดจำความรู้ที่ได้รับและประโยชน์ที่ได้รับนี้ อย่างไม่มีวันลืมเลือน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาปราณี และความปรารถนาดีของทุกๆท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

บุญใหม่ วงศ์หาญ
มิถุนายน 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
ขอบเขตการวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
นิยามศัพท์เฉพาะ 4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 6
ผู้การบริหารสถานศึกษา 6
ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม 8
คุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา 10
คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 15
การวัดและประเมินคุณธรรมจริยธรรม 20
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 23
แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 40
การเก็บรวบรวมข้อมูล 40
การวิเคราะห์ข้อมูล 41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 42
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 42
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 50
สรุปผลการวิจัย 50
อภิปรายผลการศึกษา 53
ข้อเสนอแนะ 54

สารบัญ(ต่อ)

หน้า
บรรณานุกรม 56
ภาคผนวก 59
ก แบบสัมภาษณ์ 60
ข รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 63
ประวัติผู้ศึกษา 65

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 44

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 4
ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการศึกษา 38

บทที่1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของโลก ทำให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว และจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา สังคมไทยได้มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสำคัญ โดยละเลยการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ คุณธรรมจริยธรรม ทำให้สังคมเกิดวิกฤตความเสื่อมถอยทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เกิดค่านิยมทางวัตถุมากกว่าค่านิยมทางด้านความดีงามของจิตใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และเป็นที่มาของปัญหาทางสังคมเพิ่มมากขึ้นและนับวันจะทวีความรุนแรงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียน นักศึกษา เช่น ปัญหาการแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้ความรุนแรงของกลุ่มนักศึกษายกพวกตีกันในงานคอนเสิร์ตทรัพย์สินทางปัญญาที่ทำให้มีผู้คนบาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก เป็นต้น ปัญหาเสพติดและการค้าประเวณี ปัญหาคอร์รัปชั่น และปัญหาการแพร่กระจายของโรคเอดส์ เป็นต้น

จากปัญหาสังคมที่เพิ่มมากขึ้นและนับวันจะทวีความรุนแรงอย่างรวดเร็วเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการขาดคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของชีวิตที่ดีงามของสังคมไทย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างบุคลากรของประเทศที่มีพร้อมทั้งความรู้และคุณธรรม ซึ่งรัฐบาลจึงได้เห็นความสำคัญและได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการดำรงชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ โดยมุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันในการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลยังได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นมาโดยมีความประสงค์จะใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรมโดยเรียกว่า “ธรรมาภิบาล”(Good Governance) ซึ่งมีความหมาย คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองคลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลายด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้านทั้งด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส

สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเอื้ออาทรต่อกัน ธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักองค์ประกอบของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม5) หลักความคุ้มค่า 6) หลักความรับผิดชอบ

ในสังคมต่างๆ คนจะเป็นคนดีได้ต้องเริ่มตั้งแต่การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว และการขัดเกลาจากสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับผิดชอบในการให้การศึกษา ขัดเกลาและเตรียมเยาวชนตั้งแต่เล็กจนเติบใหญ่เพื่อป้อนคนดีมีคุณภาพให้สังคม ดังนั้นสถานศึกษาเหล่านี้จะเป็นสถานที่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความมุ่งหมายของสังคม บุคลากรของสถานศึกษาเหล่านี้ โดยเฉพาะผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อันสำคัญนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารหรือนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย

สำหรับในประเทศไทยศาสตร์การบริหารที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนั้นได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้นำหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเช่นเดียวกัน ซึ่งหลักคำสอนดังกล่าวสอนให้มนุษย์รู้จักบริหารชีวิตของตนให้ประสบความสำเร็จครอบคลุมทุกด้านตามระดับความปรารถนาในชีวิตของแต่ละคนในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำองค์กรในการทำหน้าที่บริการที่ผูกพันเกี่ยวกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักและเป้าหมายสุดท้ายก็คือ ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่สำคัญที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยคุณงามความดี พฤติกรรมทางจริยธรรม คือคุณสมบัติที่ดีงามของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันที่ทำให้ครูและผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนมั่นใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ว่าจะสามารถนำองค์กรทางการศึกษาไปสู่จุดหมายและความคาดหวังของเขาได้

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีทักษะในดำรงชีวิต ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนต่างๆ ในสังกัดจำนวน 65 โรง เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งไปเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เยาวชน และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3. ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นและรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม – เมษายน 2555

3.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 17 ท่าน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบการดำเนินงานการวิจัย ได้ดำเนินครอบคลุมตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงขอบเขตความเป็นไปได้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

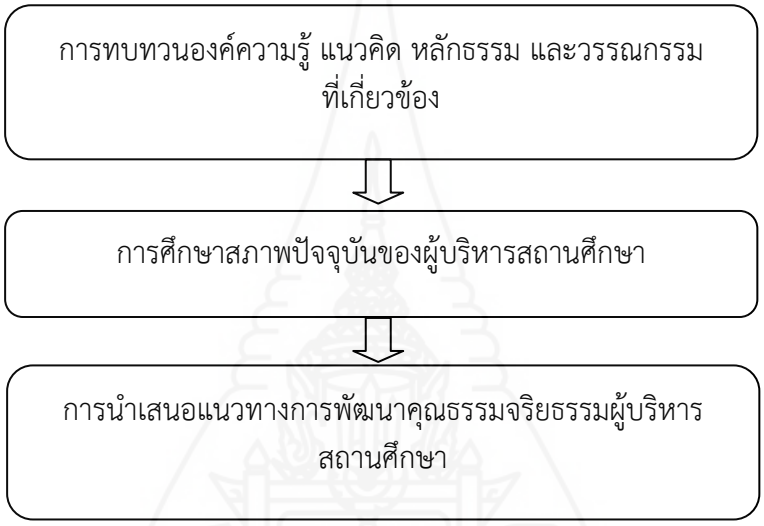
เป็นการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางกรอบในการวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบในรายละเอียดต่อไปโดยการทบทวนองค์ความรู้และแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา อันจะช่วยทำให้เข้าใจหลักการและสาระของคุณธรรมและจริยธรรม

4.2 การวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไทยในปัจจุบัน เป็นการสำรวจและวิเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาข้อเท็จจริง และอุปสรรค หรือข้อจำกัดอันใด ในช่วง

ที่ผ่านมา รวมถึงทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อันจะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป

4.3 การนำเสนอในรูปแบบและมาตรการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ในสถานศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการประยุกต์ข้อมูลและองค์ความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และผลการวิเคราะห์นำมาประมวลและสังเคราะห์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากลไก กระบวนการ มาตรการและเครื่องมือในการใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 คุณธรรมจริยธรรม

5.1.1 ***คุณธรรม*** หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้องมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ที่เกิดจากจิตใจของทุกๆ คน ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

5.1.2 ***จริยธรรม*** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงาม

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความดีงามทั้งหลายทั้งปวง ที่ประจำอยู่ในจิตใจของคน จนทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงาม

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4 การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือดียิ่งขึ้น

5.5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำให้ความดีงามทั้งหลายทั้งปวง ที่ประจำอยู่ในจิตใจของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพิ่มขึ้น หรือเพิ่มมากยิ่งขึ้น จนทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงามมากยิ่งขึ้น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 ได้ทราบถึงคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

6.2 ได้แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ผู้การบริหารสถานศึกษา
2. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม
3. คุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
4. คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
5. การวัดและประเมินคุณธรรมจริยธรรม
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
7. วิธีการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542:2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

จากความหมายของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคล หรือบุคลากรวิชาชีพที่ได้รับ

การบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 และมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

1.2 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 254๗ มาตรา 38 ได้ให้ความหมายของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีในสถานศึกษาและหน่วยการศึกษาตามประกาศกระทรวง และให้ตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการ

ชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ในที่นี้จึงหมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 39 กำหนดให้ สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

นอกจากนี้ยังกำหนดให้สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) อาจจะให้มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการรองจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ และ

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) ใดที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานบางประการตามที่กำหนดในกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายได้ อาจขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการนั้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานเฉพาะอย่างให้แทนเป็นการชั่วคราวได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และลักษณะของงานที่จะให้ปฏิบัติแทนได้ที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

2.1 ความหมายของคุณธรรม

คำว่าคุณธรรม มีนักวิชาการและหน่วยงานที่สำคัญให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 59) ได้ให้ความหมายคุณธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูก ผิด ดี ชั่ว และควร ไม่ควรทำของพฤติกรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543 : 113) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามมีประโยชน์และมีโทษน้อย

ทิศนา แขมมณี (2542 : 1-33) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า เป็นคุณลักษณะหรือสภาวะของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตสำนึก

ประเทือง เลื่อมใส (2548 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณธรรม ว่าหมายถึง ความรู้และนิสัยคนที่มีคุณธรรม จึงหมายถึงคนที่มีความรู้ในหน้าที่ซึ่งแสดงออกในรูปการหรือในสถานการณ์จริงอันพอมองเห็นได้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 97-98)ได้กล่าวถึง คุณธรรม ว่าหมายถึง จริยธรรมที่ถูกปลูกฝังไว้ในจิตสำนึกของคน เป็นความรู้สึกสำนึกคิดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และจะรู้ดีรู้ชั่ว แล้วเลือกสรรศรัทธา ยึดมั่นในสิ่งดีงามฝังแฝงไว้ในจิตใจเป็น “นามธรรม” แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

วศิน อินทสระ (2518: 485) อ้างใน สมศรี สิงห์ทอง (2550: 25) ได้อธิบายว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยที่ดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในจิตใจ ที่ได้มาจากความพยายามและความประพฤติที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน หรือหมายถึงความล้ำเลิศแห่งอุปนิสัย ซึ่งเป็นผลของการกระทำหน้าที่จนเป็นนิสัย ส่วนอุปนิสัยนี้จะเป็นส่วนสำคัญภายในของความประพฤติ บุคคลย่อมประพฤติตามอุปนิสัยสันดานตน ความประพฤติจะส่อให้เห็นถึงอุปนิสัยของคนว่าเป็นอย่างไร คนมีคุณธรรม คือคนที่มีนิสัยอันดีงามในการทำหน้าที่ นิสัยนี้แน่นอนมั่นคง ได้รับมาจากความพยายามและความประพฤติที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน กพ. (2542: 1) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง สภาพคุณงามความดี ดังนั้นมาตรฐานทางคุณธรรมจึงแปลว่า สิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบทางสภาพคุณงามความดี โดยทั่วไปมักใช้ในลักษณะนามธรรมหรือสิ่งที่แสดงถึงคุณงามความดีทางจิตใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ(2526 อ้างใน อ้อมเดือน สดมณีและคณะ 2554:22) ให้ความหมายของ คุณธรรมว่า หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำความดี หรือพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่นความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความยุติธรรมความรักเด็กรักเพื่อนมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

จากที่นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า **คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเกิดจากจิตใจของทุกๆ คน ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์**

2.2 ความหมายของจริยธรรม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 59) ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่า หมายถึงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ดีที่ถูกและที่ควรทำเน้นที่ตัวพฤติกรรม (เน้นที่จริยะ) มากกว่าการเน้นที่หลักเกณฑ์กฎเกณฑ์หรือแนวทาง (เน้นที่ธรรมะ) และพฤติกรรมใดที่ไม่ดีไม่ถูกและไม่ควรทำก็จะไม่ใช่จริยธรรม

ประภัทร์ กุดหอม (2541 : 30) ได้ความหมายของจริยธรรมว่าหมายถึง กฎเกณฑ์การกระทำที่ถูกต้องดีงามที่ถูกกำหนดขึ้นโดยสังคมหรือส่วนรวมเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเกิดความก้าวหน้าขึ้นในสังคม

พล แสงสว่าง (2543 : 34) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึงแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 97-98) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่าหมายถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม หรือคุณความดี (ศีลธรรม) ที่นำไปประพฤติปฏิบัติก่อให้เกิดความสุขในชีวิตและสังคม แสดงออกมาให้เห็นเป็น “รูปธรรม” เช่น ความมีระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดจาไพเราะ สุภาพเรียบร้อย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 291) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

โคลเบอ์ก (Kohberg, 1976 อ้างในอ้อมเดือน สดมณี และคณะ 2554 : 21) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกัน เป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

สุมณธา แก่นกูล (2544 : 11) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าหมายถึง การประพฤติดี ประพฤติชอบ ทั้งกาย วาจา และใจ อันเป็นสิ่งที่ทุกคนควรประพฤติ ปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความผาสุก ความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

อำนาจ จันทร์มหา (2542 : 12)ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าหมายถึงแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม รวมทั้งความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ของบุคคลที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคม เพื่อให้ถึงสภาพของชีวิตที่มีคุณค่าอันพึงประสงค์ของตน และสังคมอันจะก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ไสว มาลาทอง(2542: 6 อ้างใน วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าหมายถึง การแยกสิ่งถูกจากผิด ดีจากเลว เป็นกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า **จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสิ่งที่ดีงามที่สังคมหนึ่งๆ เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม โดยพิจารณาตามกฎระเบียบ ขอบเขตความเชื่อของแต่ละสังคม ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ตนเองและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**

โดยสรุป คุณธรรมจริยธรรม จึงหมายถึง ความดีงามทั้งหลายทั้งปวง ที่ประจำอยู่ในจิตใจของคน จนทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงาม

3. คุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

คุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนาที่สำคัญมีมากมาย ในที่นี้จะขอยกมาเฉพาะในส่วนที่ใกล้ตัว ที่ข้าราชการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพุทธศาสนิกชนทั่วไปประพฤติปฏิบัติได้ ดังนี้

3.1 โอวาท 3 ประการของพระพุทธเจ้า

โอวาท 3 ประการของพระพุทธเจ้า ถือเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา ซึ่งเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขได้แก่

3.1.1 เว้นจากการทำชั่ว หมายถึง การละเว้นการทำในสิ่งที่ไม่ดี ทางกาย วาจา และใจ เช่น ไม่กลั่นแกล้งกัน ไม่ลักขโมย ไม่พูดโกหก เพราะการทำความชั่วจะทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

3.1.2 การทำความดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติดีทางกาย วาจา และใจ ความดีเมื่อปฏิบัติแล้วทำให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุขกายสุขใจ

3.1.3 การทำจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ หมายถึง การทำจิตใจของตนให้สะอาด สว่างและสงบปราศจากความโกรธ ความโลภ และความหลง คิดแต่สิ่งที่ดี ไม่คิดในเรื่องที่ทำให้จิตใจเศร้าหมอง

โอวาทข้อที่ 1 (การไม่ทำความชั่ว)

การไม่ทำความชั่ว เป็นโอวาทข้อที่ 1 ในโอวาททั้ง 3 ข้อ หลักธรรมที่สนับสนุนการไม่ทำความชั่ว ได้แก่ เบญจศีล

เบญจศีล หรือ ศีล 5 เป็นหลักธรรมที่สอนให้คนละเว้นจากการทำความชั่ว เป็นศีลที่ชาวพุทธต้องรักษาเป็นประจำ มีดังนี้

1. ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ทำร้ายสัตว์ ไม่รังแกสัตว์ ไม่เบียดเบียนสัตว์
2. ไม่ลักทรัพย์ คือ ไม่ลักขโมยสิ่งของของผู้อื่น
3. ไม่ประพฤติผิดในกาม คือ ไม่ประพฤติผิดคู่ครองหรือแย่งชิงเอาของรักของผู้อื่นไปเป็นของตน
4. ไม่พูดปด ไม่พูดโกหก ไม่พูดยุแหย่ให้ผู้อื่นทะเลาะวิวาทกัน ไม่พูดนินทาว่าร้ายผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่เลวร้าย ทุกคนต้องละเว้น

5. ไม่ดื่มสุรา คือ ไม่ดื่มของมึนเมา ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษทั้งหลาย เพราะจะทำให้ไม่มีสติ ซึ่งคนที่ไม่มีสติจะทำความชั่วได้ง่าย

ถ้าหากเรารักษาศีล 5 อยู่เสมอ ก็จะทำให้เรามีความประพฤติที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการรักษาศีล 5

ข้อ 1 เพื่อให้ทุกชีวิตมีความปลอดภัย

ข้อ 2 เพื่อป้องกันการทำลายกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของกันและกัน

ข้อ 3 เพื่อสร้างความสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์อันดี

ข้อ 4 เพื่อป้องกันการทำลายประโยชน์ของตนและผู้อื่น

ข้อ 5 เพื่อป้องกันการขาดสติสัมปชัญญะ

โอวาทข้อที่ 2 การทำความดี

แนวทางการทำความดีได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตามหลักเบญจธรรม 5 ประการ หรือ การทำความดี 5 ควบคู่ไปกับเบญจศีล เพื่อให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ มีได้แก่

1. มีความเมตตากรุณา คือ มีความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขและช่วยให้พ้นจากทุกข์ เบญจธรรมข้อนี้ถือเป็นหลักธรรมเครื่องค้ำจุนโลกให้สงบและร่มเย็น

2. ประกอบอาชีพสุจริต คือ ทำมาหากินโดยประกอบอาชีพที่ไม่ผิดกฎหมาย

3. รักคู่ครองของตน คือ รู้สึกยินดีพอใจในคู่ครองของตน ไม่ล่วงเกินคู่ครองของผู้อื่น

4. มีสัจจะ คือ พูดแต่ความเป็นจริง และพูดในสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้พูดและผู้ฟัง

5. มีสติสัมปชัญญะ คือ ไม่ประมาท โดยมุ่งให้งดเว้นจากการเสพสิ่งมึนเมา ซึ่งทำให้ขาดสติสัมปชัญญะ

โอวาทข้อที่ 3 การทำจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์

การทำจิตใจให้ผ่องใสบริสุทธิ์ ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะในแต่ละวันเรามีเรื่องคิดมากมายที่วุ่นวายสับสน จิตย่อมเหนื่อยล้าอ่อนแอ วิธีการที่จะรักษาสุขภาพจิตให้เป็นปกติ คือ การฝึกจิตใจให้บริสุทธิ์ด้วยการบริหารจิตและเจริญปัญญา ซึ่งการบริหารจิตจะต้องฝึกฝนจิตใจให้สงบนิ่งอยู่กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การฝึกจิตให้สงบ คือ การทำสมาธิ นั่นเอง

แนวทางการทำจิตให้สะอาดบริสุทธิ์ ได้แก่

1. การทำสมาธิ คือการฝึกควบคุมจิตใจให้จดจ่อและแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่เปลี่ยนแปลงจนกว่าจะหยุดทำสมาธิ การทำสมาธิเป็นการฝึกจิตให้ผ่องใส และขัดเกลาจิตใจให้บริสุทธิ์จากสิ่งที่ทำให้ใจเศร้าหมอง

2. การเจริญสติ คือการฝึกสติให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ผู้ที่มีสติย่อมจะประสบผลสำเร็จในการทำงานและการศึกษาเล่าเรียน วิธีที่ง่ายๆ อีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้จิตของเรามีสติก็คือ การสวดมนต์

3. การไหว้พระ สวดมนต์ เป็นการเริ่มต้นของการบริหารจิตและการเจริญปัญญา เพราะในขณะที่เรากำลังไหว้พระสวดมนต์ จิตใจของเราจะรู้สึกสงบ มีสมาธิไม่คิดฟุ้งซ่าน จะช่วยสร้างสมาธิให้เกิดขึ้นในตน การไหว้พระสวดมนต์ก่อนนอน จะช่วยให้จิตใจสงบ มีสมาธิหลับสบาย

4. การแผ่เมตตา เป็นการส่งความหวังดี ความเมตตาให้กับมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายทุกชนิดในโลก ให้มีความสุขและอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข ปราศจากความทุกข์ยากลำบาก การแผ่เมตตาจึงเป็นสิ่งสะท้อนความใจกว้างของชาวพุทธ ที่มิได้เจาะจงมีเมตตาต่อมนุษย์เท่านั้น หากแต่ยังเผื่อแผ่ไปถึงสรรพสัตว์อีกด้วย

3.2 ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ หรือผู้เป็นใหญ่ที่พึงปฏิบัติมาแต่โบราณกาล ประกอบด้วย

3.2.1 ทาน คือ การให้ปัน ซึ่งอาจเป็นการให้เพื่อบูชาคุณ หรือให้ เพื่อเป็นการอนุเคราะห์

3.2.2 ศีล ได้แก่ การสำรวมกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย สะอาด ดีงาม

3.2.3 บริจาค ได้แก่ การให้ทรัพย์สิ่งของเพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น หรือเป็นการเสียสละให้ผู้อื่นได้รับความสุข

3.2.4 อาชวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัย ซื่อตรง มั่นอยู่ในความสุจริตธรรม

3.2.5 มัทวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัยดีงาม ละมุนละไม อ่อนโยน รับฟังคำแนะนำตักเตือน

3.2.6 ตปะ ได้แก่ การบำเพ็ญเพียรเพื่อขจัดหรือทำลายอกุศลกรรมให้หมดไป

3.2.7 อโกธะ ได้แก่ ความสามารถระงับหรือขจัดเสียซึ่งความโกรธ

3.2.8 อวิหิงสา ได้แก่ การไม่เบียดเบียนผู้อื่น

3.2.9 ขันติ ได้แก่ ความอดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยกาย วาจา ใจ ตามอารมณ์หรือกิเลสที่เกิดมีขึ้น

3.2.10 อวิโรธนะ ได้แก่ การธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม

3.3 มรรค 8

มรรค 8 เป็นหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

3.3.1 ความเห็นชอบ

3.3.2 ดำริชอบ

3.3.3 จรจาชอบ

3.3.4 ทำงานชอบ

3.3.5 เลี้ยงชีวิตชอบ

3.3.6 เพียรชอบ

3.3.7 ระลึกชอบ

3.3.8 ตั้งใจไว้ชอบ

3.4 บารมี 6 ประการ

บารมี 6 ประการ เป็นหลักธรรมอันสำคัญที่จะน้อมนำมาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ประกอบด้วย

3.4.1 ทาน การให้ปันสิ่งของแก่ผู้ที่ควรให้

3.4.2 ศีล การประพฤติในทางที่ชอบ

3.4.3 ขันติ ความอดทน อดกลั้น

3.4.4 วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร

3.4.5 ฌาน การพิจารณาให้เห็นของจริง

3.4.6 ปรัชญา ความมีปัญญารอบรู้

3.5 ราชสังคหวัตถุ 4 ประการ

ราชสังคหวัตถุ 4 ประการ เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย

3.5.1 สัสเมธัง ความเป็นผู้ฉลาด ปรีชาในการพิจารณาถึงผลิตผลอันเกิดขึ้นในแผ่นดิน แล้วพิจารณาผ่อนผันจัดเก็บเอาแต่บางส่วนแห่งสิ่งนั้น

3.5.2 ปุริสเมธังความเป็นผู้ฉลาดในการดูคน สามารถเลือกสรรแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามความถูกต้องเหมาะสม

3.5.3 สัมมาปาสัง การบริหารงานให้ต้องใจของประชาชน

3.5.4 วาจาเปยยัง ความเป็นบุคคลมีวาจาไพเราะ รู้จักผ่อนผันสั้นยาวตามเหตุการณ์ตามฐานะและความเป็นธรรม

3.6 ขันติ โสรัจจะ

ขันติ โสรัจจะ เป็นหลักธรรมอันทำให้บุคคลเป็นผู้งาม ประกอบด้วย

3.6.1 ขันติ คือ ความอดทน โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) อดใจทนได้ต่อกำลังแห่งความโกรธแค้น ไม่แสดงอาการ กาย วาจา ที่ไม่น่ารักออกมาให้เป็นที่ปรากฏ

2) อดใจทนได้ต่อความลำบากตรากตรำ หรือความเหน็ดเหนื่อย

3) อดใจทนได้ต่อความทุกขเวทนาที่บังเกิดร่างกาย

3.6.2 โสรัจจะ คือ ความสงบเสงี่ยม ได้แก่ การทำจิตใจให้แช่มชื่น ไม่ขุ่นหมอง

3.7 ธรรมโลกบาล

ธรรมโลกบาล เป็นหลักธรรมที่ช่วยคุ้มครองโลกหรือมวลมนุษย์ ให้อยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขประกอบด้วย

3.7.1 หิริ คือ ความละอายในตนเอง ไม่ทำชั่วทั้งในที่ลับ และในที่แจ้ง

3.7.2 โอตตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อทุกข์ และความเสื่อม แล้วไม่กระทำ

3.8 สติสัมปชัญญะ

สติสัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมอันอำนวยประโยชน์แก่ผู้ประพฤติเป็นอันมาก ประกอบด้วย

3.8.1 สติ คือความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด คนมีสติย่อมจักไม่เลินเล่อเผลอตน

3.8.2 สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

3.9 อกุศลมูล 3

อกุศลมูล 3 คือ รากเหง้าของความชั่ว ประกอบด้วย

3.9.1 โลภะ ความอยากได้

3.9.2 โทสะ ความคิดประทุษร้าย

3.9.3 โมหะ ความหลงไม่รู้จริง

3.10อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติที่จะทำให้การทำงานเป็นผลสำเร็จ ประกอบด้วย

3.10.1 ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

3.10.2 วิริยะ หมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้น

3.10.3 จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

3.10.4 วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น

3.11อธิษฐานธรรม 4

อธิษฐานธรรม 4

3.11.1 ปัญญา ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้

3.11.2 สัจจะ ความจริง คือประพฤติสิ่งใดก็ให้ได้จริง ไม่ทำจับจด

3.11.3 จาคะ สละสิ่งที่เป็นข้าศึกต่อความจริงใจ ได้แก่สละความเกียจคร้าน หรือความหวาดกลัวต่อความทุกข์ยากลำบาก

3.11.4 อุปสมะ สงบใจจากสิ่งที่เป็นข้าศึกต่อความสงบ คือ ยับยั้งจิตใจมิให้ปั่นป่วนไปตามความพอใจ รักใคร่ และความขัดเคือง

3.12สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน เป็นเหตุให้ตนเองและหมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ประกอบด้วย

3.12.1 ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้

3.12.2 ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำอ่อนหวานจับใจ

3.12.3 อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน

3.12.4 สมานัตตา วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะของตนสม่ำเสมอ

3.13พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย์ ประกอบด้วย

3.13.1 เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข

3.13.2 กรุณา ความสงสาร คิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์

3.13.3 มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี

3.13.4 อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง

3.14 อริยทรัพย์ 7

อริยทรัพย์ 7 คือคุณความดีที่มีในสันดานอย่างประเสริฐ ประกอบด้วย

3.14.1 ศรัทธา เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ

3.14.2 ศีล รักษากาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย

3.14.3 หิริ ความละอายต่อบาปทุจริต

3.14.4 โอตตัปปะ ความกลัวต่อบาปทุจริต

3.14.5 พาหุสัจจะ ความเป็นคนเคยได้ยินได้ฟังมามาก

3.14.6 จาคะ การให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้

3.14.7 ปัญญา ความรอบรู้ถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ และสิ่งที่เป็นโทษ

3.15สัปปุริธรรม 7

สัปปุริธรรม 7 เป็นหลักธรรมของผู้ประพฤติชอบ ประกอบด้วย

3.15.1 ธัมมัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

3.15.2 อัตถัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักผล

3.15.3 อัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักตน

3.15.4 มัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

3.15.5 กาลัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเวลาอันสมควร

3.15.6 ปุริสัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักสังคม

3.15.7 ปุคคลปโรปรัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกคบคน

3.16ไตรสิกขา

ไตรสิกขา เป็นธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความ “ตั้งใจดี” และมี “มือสะอาด” ประกอบด้วย

3.16.1 ศีล เป็นเครื่องสนับสนุนให้กาย (มือ) สะอาด

3.16.2 สมาธิ เป็นสนับสนุนให้ใจสงบอยู่ใต้สุจริต

3.16.3 ปัญญา เป็นเครื่องทำให้ใจสว่าง รู้ถูก รู้ผิด

ธรรมข้างต้นนี้ ผู้บริหารและพุทธศาสนิกชนควรจะได้ศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ดำเนินไปด้วยความสงบสุขทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การงาน

4. คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

คุณธรรมตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่

อรุณ รักธรรม (2526: 61) ได้กล่าวว่า หากเราทำดีกับเพื่อนมนุษย์และบุคคลอื่น เขาจะมีความพอใจเมื่อเขาพอใจแล้วจะมีส่วนเพิ่มกำลังและเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ (แนวปฏิบัติเพื่อให้มนุษย์ในองค์การหรือนอกองค์การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างดี)

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523: 38) ได้ให้หลักธรรมที่ผู้บริหารพึงมี ได้แก่

1. การรู้จักตน ผู้บริหารต้องรู้จักตนเองมีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์หลักคุณธรรมข้อนี้หมายถึงงานและการครองงานซึ่งตนเป็นผู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นควรจะรู้จักตนเองมีฐานะตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบมีความประสงค์หรือวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและรู้จักวิธีครองตนให้เป็นคนดีมีเสน่ห์น่าเคารพนับถือน่าคบหาสมาคมและไว้วางใจจากผู้อื่น

2. การเข้าใจคน ผู้บริหารต้องรู้จักและพยายามเข้าใจคนอื่นเกี่ยวกับพื้นฐานของคนและธรรมชาติจิตใจของคนว่ามีความต้องการความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างในด้านต่างๆอย่างไร (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2527: 95) หลักธรรมข้อนี้คือการรู้จักและเข้าใจบุคลากรเกี่ยวกับฐานะตำแหน่ง

บทบาทหน้าที่ความรู้ความสามารถความประพฤตินิสัยใจคอความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรเพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรได้เหมาะสมกับที่เรียกว่าการครองคนนั่นเอง

3. การปรับตน เมื่อผู้บริหารรู้จักและเข้าใจคนอื่นแล้วก็ปฏิบัติตนเพื่อให้เข้ากับผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่นการปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เขามีความสุข (อรุณรักธรรม, 2526 : 2) หลักคุณธรรมข้อนี้หมายถึงวิธีปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกันเป็นอันดีซึ่งอาจเป็นการแสดงออกทางกาย วาจา หรือใจและใช้สื่อปฏิบัติอย่างไรนั้นย่อมอยู่บนพื้นฐานของความรู้จักตนความเข้าใจคน และมุ่งผลของงานด้วยแนวทางการปฏิบัติต่างๆ นี้เรียกว่าแนวทางการครองงานนั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 34) ได้กล่าวถึงหลักธรรมของผู้บริหารที่ต้องมีได้แก่

1. หลักธรรมในการครองตน

ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาสในการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ซึ่งประกอบด้วย

1.1 สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ไม่โกหกหลอกลวง ยึดมั่นในความดี เป็นคุณธรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ จริงวาจา และจริงการกระทำ

1.2 ทมะ คือ การข่มใจตนเอง ควบคุมอารมณ์และบังคับตนเองได้ คนเราเมื่ออยู่ด้วยกัน ย่อมจะมีความขัดแย้งกันบ้าง สิ่งใดที่ไม่ตรงกับความคิดของเรา เราควรพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ ไม่ควรแสดงกิริยาอาการโต้แย้งออกมาทันที ถ้าเราสามารถข่มใจและพิจารณาปัญหาให้เข้าใจแล้ว เราก็สามารถแก้ปัญหานั้นด้วยความสงบเรียบร้อย

1.3 ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่ออำนาจกิเลสไม่โกรธ ไม่อิจฉาริษยา ถ้าเรามีขันติในเรื่องต่างๆ แล้ว จะทำให้ตนเองและสังคมอยู่ได้อย่างสงบสุข

1.4 จาคะ คือ ความเสียสละมีน้ำใจ สามารถเสียสละความสุขสำราญความพอใจส่วนตน ตลอดจนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่ใจแคบ รู้จักสละสิ่งของให้แก่ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือประสบภัยต่างๆ การแบ่งปันกันจะทำให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับ

2. หลักธรรมในการครองคน

คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน คือความดีความงามที่แสดงออกถึงความสามารถในการประสานคนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เคารพและให้เกียรติคนอื่น ได้แก่ พรหมวิหาร 4 คือ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักในใจและกำกับความประพฤติจึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วยข้อธรรม 4 ข้อได้แก่ (พระราชวรมุนีประยุทธ์ ปยุตฺโต, 2528: 148-149)

2.1 เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้คือ ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน

2.2 กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้คือ มี

ความสงสารเห็นใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือได้รับความเดือดร้อนให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขความเดือดร้อนให้ตามกำลัง

2.3 มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป พฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้คือ แสดงความยินดียกย่องชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ แสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้วุฒิสูงขึ้น

2.4 อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักและชังพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีอยู่แล้ว พฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้คือ มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีใจหนักแน่นไม่หูเบารับฟังจากทุกฝ่ายด้วยความเที่ยงธรรม

3. หลักธรรมในการครองงาน

คุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน คือ ความดีความงามที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ อิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องทำให้สำเร็จตามความประสงค์ 4 อย่างหรือหลักความสำเร็จทางให้ถึงความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมอิทธิบาทมี 4 ประการคือ (กรมสามัญศึกษา. 2527: 176)

3.1 ฉันทะ ทำความพอใจรักใครในสิ่งนั้น คือมีใจรักจะทำงานอะไรต้องมีใจรักในสิ่งนั้น เช่นการงานที่ทำถ้าต้องการทำให้สำเร็จต้องตั้งใจทำและพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ใช่ทำพอให้เสร็จเพียงเพื่อหวังผลกำไรหรือรางวัลเป็นเครื่องตอบแทน

3.2 วิริยะ พากเพียรทำหรือทำความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เพียรพยายามกระทำสิ่งนั้นด้วยความมานะอดทนเอาธุระ ไม่ทดท้อไม่ท้อถอย มีความขยันหมั่นเพียรหมั่นประกอบหมั่นกระทำด้วยความเพียรพยายาม มีความเข้มแข็งอดทน

3.3 จิตตะ เอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น คือ เอาใจฝักใฝ่ในงานที่ทำนั้นด้วยความคิด ด้วยสติปัญญา จนกว่าการงานนั้นจะสำเร็จสมความประสงค์

3.4 วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คือ ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลในสิ่งที่ทำนั้นว่าพอดีเกินเลยหรือขาดตกบกพร่องอย่างไรจะได้คิดค้นหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวงเล่ม 35 หน้า 244)

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 103 - 107) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่ผู้บริหารจะครองคนให้ได้ทั้งคนได้ทั้งงานนั้นมีหลักสำคัญดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
2. รู้คนคือรู้จริตของคนร่วมงานเพื่อใช้งานให้เหมาะกับจริตของเขา
3. รู้สภาวะของคนความต้องการของคนบุคคลท้องถิ่นและรู้จักรู้ทันตนเอง
4. ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคน
5. ดำเนินการสร้างน้ำใจในการทำงาน
6. ความตระหนักในการนำความคิดและการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา

7. การเสริมสร้างภูมิธรรมภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนา

ในบรรดาปัจจัยการบริหารหรือการทำงานถือว่าคนมีความสำคัญที่สุดเพราะงานจะเจริญหรือเสื่อมก็อยู่น้ำมือน้ำใจและน้ำคำของบุคคลถ้าได้บุคคลที่เข้าถึงงานรู้งานมีความตั้งใจจริงใช้ความรู้ความสามารถและจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาสังคมนั้นจะอยู่รอดตรงข้ามสังคมใดผู้นำด้อยคุณภาพหน่วยงานอาจล้มละลายได้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2547: 171)

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2548 : 14) ได้ให้ความเห็นไว้ว่านักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ ผู้นำสามารถสร้างได้ พัฒนาได้ ความสามารถในการนำที่ดีเกิดจากหลายฐาน เช่น ความเชี่ยวชาญเชิงเจตคติ ความสามารถในการทำงานให้เสร็จ การมีคุณสมบัติที่คนเคารพนับถือได้ และความสามารถในการฝึกและพัฒนาผู้อื่น นอกจากนี้ยังให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมนักบริหารไว้ 5 ประการได้แก่

1. นักบริหารจะต้องมั่นคงยุติธรรมโดยไม่ลืมเรื่องสถานการณ์และรู้จักยืดหยุ่น
2. นักบริหารจะต้องใช้ประสบการณ์และความสามารถของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์
3. นักบริหารต้องไม่โอ้อวดอำนาจเพราะคนเขามาทำงานกับท่านไม่ใช่เขามาทำงานให้ท่าน
4. นักบริหารต้องยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น
5. นักบริหารต้องตรงไปตรงมาแม้บางครั้งจะต้องทนต่อความเจ็บปวดก็ตาม ต้องบอกถูกผิดยกย่องสรรเสริญเป็น

กล่าวโดยสรุปการที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีความประพฤติดีปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเพียบพร้อมในคุณธรรมจริยธรรมทั้งในด้านการครองตนด้านการครองคนและด้านครองงาน

ธีรวุฒิ พุทธการี (2551) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีนั้นควรมีจริยธรรมและธรรมะในใจการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำเร็จด้านธุรกิจขององค์กรควบคู่ไปกับการทำองค์กรให้เป็นเลิศทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้องค์กรเป็นที่ไว้วางใจของลูกค้าและทำประโยชน์ให้แก่สังคม หากผู้นำสามารถทำองค์กรให้เป็นเลิศทั้งทางด้านธุรกิจและเป็นเลิศในด้านคุณธรรมแล้วก็จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ไม่ยากหากแต่ความยากก็คือผู้บริหารควรมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรที่ดีได้ผู้นำต้องมองโลกในแง่บวกและจริยธรรมของคนที่จะเป็นซีอีโอหรือผู้นำทางโลกต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญประการแรกคือจะต้องเป็นคนที่มีมุมมองมองโลกเป็นมองโลกให้ถูกและมองโลกในเชิงบวกก็จะเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จเพราะหากเรามองโลกไม่เป็นมองโลกไม่เข้าใจก็จะทำให้เดินไม่ถูกทางหรือทำในสิ่งที่ไม่ควรทำหรือหากมองโลกในภาพลบก็จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงานยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

สมเดช สีแสง (2544: 295) กล่าวว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) มีเมตตา กรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น 7) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น 8) ยึดระบบคุณธรรมในการ

บริหารงาน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับจากสังคม เป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคม ที่จะได้เห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ “ครู” แล้ว ก็ยิ่งได้รับการคาดหวังไว้ในระดับสูงกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่น เพราะต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ทั้งในด้านคุณธรรมและหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถ “ครองตน ครองคน และครองงาน” อันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2541: 278) กล่าวถึงภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ว่าจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการได้แก่

1. รู้หลักการ ผู้นำต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ ต้องตั้งมั่นอยู่ในหลักการ
2. รู้จุดหมายและจะต้องมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง
3. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ
4. รู้ประมาณ รู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ
5. รู้กาล คือ รู้จักว่าเวลาใดควรไม่ควร
6. รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง จนถึงชุมชนย่อย รู้สถานการณ์ รู้ความต้องการของชุมชนเพื่อสนองตอบ
7. รู้บุคคล คือ รู้ว่าคนอื่นต้องการสิ่งใด

ถวิล อรัญเวศ (2544: 30) กล่าวถึง คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษาว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ในการที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างจริงจัง ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นบุคคลที่กล้าตัดสินใจมีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักธรรมตามแนวของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 34) ได้แก่

1. หลักธรรมในการครองตน

หลักธรรมที่นำมาใช้คือฆราวาสธรรม 4 ได้แก่

1.1 สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ไม่โกหกหลอกลวง ยึดมั่นในความดี เป็นคุณธรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ จริงวาจา และ จริงการกระทำ

1.2 ทมะ คือ การข่มใจตนเอง ควบคุมอารมณ์และบังคับตนเองได้

1.3 ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่ออำนาจกิเลส และอดทนในเรื่องต่างๆได้

1.4 จาคะ เสียสละ มีน้ำใจ และมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2. หลักธรรมในการครองคน

หลักธรรมที่นำมาใช้ได้คือ พรหมวิหาร 4 ได้แก่

2.1 เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน

2.2 กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้คือ มีความสงสารเห็นใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือได้รับความเดือดร้อน ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขความเดือดร้อนให้ตามกำลัง

2.3 มุทิตา คือ แสดงความยินดี ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ แสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้วุฒิสูงขึ้น

2.4 อุเบกขา คือ มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีใจหนักแน่น ไม่หูเบา รับฟังจากทุกฝ่ายด้วยความเที่ยงธรรม

3. หลักธรรมในการครองงาน

หลักธรรมที่นำมาใช้คืออิทธิบาท 4 ได้แก่

3.1 ฉันทะ ทำความพอใจรักใครในสิ่งนั้น คือ การทำสิ่งใดก็ทำด้วยใจรักในสิ่งนั้น ไม่ใช่ทำพอให้เสร็จ เพียงเพื่อหวังผลกำไร หรือรางวัลเป็นเครื่องตอบแทน

3.2 วิริยะคือ เพียรพยายามกระทำสิ่งนั้นด้วยความมานะ อดทน เอาธุระ ไม่ทดท้อ ไม่ท้อถอย

3.3 จิตตะ เอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น คือเอาใจฝักใฝ่ในงานที่ทำด้วยความคิดด้วยสติปัญญา จนกว่าการงานนั้นจะสำเร็จสมความประสงค์

3.4 วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คือ ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลในสิ่งที่ทำนั้นว่า พอดี เกินเลย หรือขาดตกบกพร่องอย่างไร จะได้คิด ค้นหาวิธีแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่ม 35 หน้า 244)

5. การวัดและประเมินคุณธรรมจริยธรรม

5.1 วิธีการวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ภัทรา นิคมานนท์ (2538: 151) ได้กล่าวถึงคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะด้านเจตพิสัย การวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม จึงมีวิธีการเช่นเดียวกับการวัดและประเมินด้านเจตพิสัย และในการวัดด้านเจตพิสัย มีวิธีการวัดได้ 2 แบบ คือ

1. แบบประเมินตนเอง
2. แบบประเมินโดยผู้อื่น

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง (2546: 199) ได้กล่าวถึง วิธีการวัดด้านเจตพิสัยออกแบ่งออกได้ 5 วิธี ดังนี้

1. การรายงานตนเอง (Self-report)
2. การสังเกตพฤติกรรม (Observation)

3. การสังเกตร่องรอยของพฤติกรรม(Obtrusive)

4. การสัมภาษณ์(Interview)

5. เทคนิคการจินตนาการ(Projective Techniques)

สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2552: 4-8) ได้กล่าวถึง ข้อมูลคุณลักษณะด้านเจตพิสัยของบุคคลจะได้มาจาก 3 แหล่ง คือ

1. จากตัวบุคคลผู้นั้นเองโดยการไปสอบถามเจ้าตัวโดยตรง

2. จากบุคคลใกล้ชิด

3. จากการไปดูเอง โดยการไปสังเกตบุคคลผู้นั้นโดยตรง

คุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะด้านเจตพิสัย เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตใจ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคล การวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม จึงมีวิธีการวัดและประเมินเช่นเดียวกับการวัดด้านเจตพิสัย ซึ่งมีธรรมชาติของการวัดและประเมิน ดังนี้

1. เป็นการวัดทางอ้อม ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 จำเป็นต้องวัดทางอ้อม โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมทางกาย และวาจา ที่เราคาดว่าเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ความรู้สึก

2. มีคุณลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสนใจ ทำให้เกิดความลำบากในการอธิบายในแง่ของปริมาณและคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนาเทคนิควิธีในการวัดผลและประเมินผล

3. การวัดด้านเจตพิสัยมีความคลาดเคลื่อนได้ง่าย เนื่องจากอารมณ์หรือความรู้สึกอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ เงื่อนไข วุฒิภาวะ และประสบการณ์ของผู้ที่ถูกวัด การวัดด้านเจตพิสัยจึงต้องการเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่นสูง

4. การวัดด้านเจตพิสัยไม่มีถูก-ผิด เหมือนข้อสอบด้านพุทธิพิสัย คำตอบของผู้ที่ถูกวัดเพียงแต่บอกให้ทราบว่าถ้าผู้ถูกวัดได้ประสบกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดให้ เขาจะตัดสินใจเลือกกระทำอย่างไร

5. แหล่งข้อมูลในการวัดด้านเจตพิสัยสามารถวัดได้จากหลายฝ่าย ได้แก่ จากบุคคลที่เราต้องการวัด จากบุคคลผู้ใกล้ชิด และจากการสังเกตของผู้วัดเอง

6. การวัดด้านเจตพิสัยต้องใช้สถานการณ์จำลองเป็นเงื่อนไขให้ผู้ถูกวัดตอบปัญหา จึงอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้แบบวัดมีผลการวัดตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกในสภาพที่เป็นปกติของบุคคลนั้น ฉะนั้นแบบวัดเจตพิสัยจึงต้องการคุณลักษณะด้านความตรงตามสภาพ

7. แบบวัดด้านเจตพิสัย มีจุดอ่อนที่ผู้ตอบสามารถบิดเบือน หรือหลอกผู้ถามได้ โดยผู้ตอบมักตอบในลักษณะให้ดูเหมือนตนเองมีคุณลักษณะที่ดีในสายตาของผู้วัด ทำให้ได้ผลการวัดที่ไม่เที่ยงตรง

8. พฤติกรรมการแสดงออกของคุณลักษณะด้านเจตพิสัย มีทิศทางการแสดงออกได้สองทาง ในทางตรงกันข้าม เช่น รัก-เกลียด ชอบ-ไม่ชอบ ขยัน-เกียจคร้าน ฯลฯ และมีความเข้มของระดับความรู้สึก เช่น สนใจมากที่สุด ค่อนข้างสนใจ เฉยๆ ไม่ใคร่สนใจ ไม่สนใจเลย หรือชอบมาก-ชอบน้อย หรือไม่ชอบเลย (ภัทรา นิคมานนท์, 2538: 151)

5.2 เครื่องมือวัดด้านเจตพิสัย มีหลายประเภทที่แตกต่างกัน บอกได้ยากว่าเครื่องมือชนิดใดดีกว่ากัน เพราะความเหมาะสมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง (2546: 201) กล่าวว่าจากการศึกษาวิจัยคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่ผ่านมา การใช้มาตรวัด เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เนื่องจากมีความเป็นปรนัยสูง สามารถวัดได้กับคนจำนวนมากในเวลาอันสั้น และใช้งบประมาณน้อยกว่าวิธีอื่นๆ สำหรับขั้นตอนของการพัฒนามาตรวัดด้านเจตพิสัยซึ่งเสนอโดย Devellis (1991) มี ข้อเสนอแนะ 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดให้แน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องการวัด ให้มีความชัดเจนในเชิงทฤษฎีและลักษณะที่เฉพาะเจาะจงของโครงสร้างสิ่งที่จะวัดไม่กว้างหรือแคบจนเกินไป

ขั้นที่ 2 สร้างข้อคำถาม โดยเลือกข้อคำถามที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายในการวัด ข้อคำถามที่สร้างให้มีลักษณะเท่าเทียมกันหรือคู่ขนานกัน จำนวนข้อคำถามควรมีจำนวนมากเป็น 3 หรือ 4 เท่าของสุดท้ายที่ต้องการ แล้วแยกข้อคำถามที่มีลักษณะที่ดีออกจากข้อคำถามที่มีลักษณะที่ไม่ดี โดยพิจารณาจากความกำกวมของข้อคำถาม การที่ข้อความยาวเกินไป อ่านแล้วเข้าใจยาก หรือมีหลายแนวคิดอยู่ในข้อเดียว ไม่เป็นข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงอยู่แล้ว และข้อความในข้อคำถามไม่ควรเป็นบวกหรือลบมากเกินไป

ขั้นที่ 3 กำหนดรูปแบบสำหรับการวัด ว่าจะมีลักษณะของมาตรวัดเป็นเช่นไร อาทิ มาตรวัดแบบเทอร์สโตน, มาตรวัดแบบกัทแมน, มาตรวัดแบบออสกูด หรือมาตรวัดแบบลิเคิร์ต จำนวนช่วงของการวัดจะเป็นเท่าไร มีรูปแบบการตอบลักษณะแบบสองทางหรือแบบทางเดียว พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตอบให้ชัดเจน

ขั้นที่ 4 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นในรอบแรก โดยที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการให้นิยามปรากฏการณ์ของสิ่งที่จะวัดว่ามีความสัมพันธ์กับข้อคำถามที่สร้างขึ้นหรือไม่อย่างไร แล้วประเมินความชัดเจนและความถูกต้องของข้อคำถามในเชิงเนื้อหาการใช้คำ รวมถึงโครงสร้างในการวัด ผู้เชี่ยวชาญจะบอกได้ว่าขาดประเด็นใด และประเด็นใดควรจะเพิ่มเข้ามา และท้ายสุดผู้สร้างมาตรต้องสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธคำแนะนำใดบ้าง ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้สร้างมาตรวัด

ขั้นที่ 5 พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีความตรง ถ้าเป็นไปได้ควรเพิ่มเติมข้อคำถามที่คล้ายคลึงกันหรือคู่ขนานกัน เพื่อช่วยในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัด และมีความเป็นไปได้ที่ผู้ตอบจะตอบตามความต้องการของสังคม (Social desirability) นอกจากนั้นควรตรวจสอบถึงความลำเอียงในการตอบ ก็จะช่วยให้ได้มาตรวัดที่มีความตรงอย่างสมบูรณ์

ขั้นที่ 6 นำมาตรวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มากพอ ซึ่งประเด็นนี้ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน ตามหลักเหตุผลแล้วกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่ Nunnally (1978) กล่าวว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างมีความเกี่ยวข้องกับจำนวนข้อคำถาม โดยเสนอว่ากลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 300 คน จึงถือว่าเพียงพอ ทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องความแปรปรวนร่วมระหว่างข้อที่อาจไม่คงที่ และความไม่เป็นตัวแทนของประชากรที่ตั้งใจจะใช้

ขั้นที่ 7 การประเมินข้อคำถาม โดยการทดสอบข้อคำถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสัมพันธ์กับคะแนนจริงหรือตัวแปรแฝงที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (inter-correlation) หากมีค่าสูง แสดงว่ามีตัวแปรแฝงร่วมกัน หากค่าความสัมพันธ์เป็นลบควร

พิจารณาว่าได้มีการกลับขั้วการให้คะแนนหรือไม่ เมื่อพบว่ายังไม่ได้กลับขั้วการให้คะแนนก็กลับคะแนนให้เรียบร้อย แล้วจึงหาความสัมพันธ์อีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัด (Item-scale correlation) การตรวจสอบความแปรปรวนรายข้อ หากข้อคำถามมีความแปรปรวนสูงแสดงว่ากลุ่มผู้ตอบมีความหลากหลายในการตอบ การคำนวณค่าเฉลี่ยของข้อคำถามเพื่อหาจุดกึ่งกลางของพิสัยการตอบ ตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด โดยเฉพาะสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งจะบ่งชี้สัดส่วนของความแปรปรวนในคะแนนของมาตรวัด หรือการหาค่าความเที่ยงอื่นๆ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 Nunnally (1978) เสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.70 ขึ้นไปจึงจะสามารถยอมรับได้

ขั้นที่ 8 กำหนดความยาวที่เหมาะสมของมาตรวัด เนื่องจากความยาวของมาตรวัดมีผลต่อความเที่ยงทำให้มีความแปรปรวนร่วมระหว่างข้อคำถามสูง ดังนั้นการเพิ่มจำนวนข้อเข้าไปทำให้มีความเที่ยงสูงขึ้น แต่ถ้ามาตรวัดมีขนาดยาว ก็จะทำให้ผู้ตอบเกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้นผู้สร้างมาตรวัดควรจะพิจารณาถึงความยาวที่เหมาะสมด้วย หากต้องคัดข้อคำถามออกควรพิจารณาข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ต่ำกับข้อคำถามอื่นๆ เป็นต้น

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่สำคัญมี 6 กลุ่มดังนี้ (อ้างในอ้อมเดือน สดมณี และคณะ 2554: 22-24)

6.1 กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด

นักทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการทางความคิดมีความเชื่อที่ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมมีความเป็นสากล มีโครงสร้างของความคิดเป็นพื้นฐานและประกอบด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังเชื่อว่าจริยธรรมของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจเบื้องต้น คือ การได้รับการยอมรับ การรู้ว่าตนเองมีความสามารถ การเคารพและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ส่วนบรรทัดฐานเบื้องต้นทางจริยธรรมของบุคคลนั้นทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้มี 2 ทฤษฎี คือทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget) และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก (Kohlberg) ดังจะได้เสนอสาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีต่อไปนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget)

เพียเจท์ (Piaget) เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขึ้นอยู่กับวัยตลอดจนความฉลาดของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ของสังคมตามพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น โดยขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์แบ่งเป็น 2 ขั้นใหญ่ๆ ดังนี้ (Piaget, 1971)

1. ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 8 ปี ในขั้นนี้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู และบุคคลอื่นที่มีอำนาจมากกว่าและเชื่อว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ระยะนี้บิดามารดา และผู้ใหญ่จึงมีอิทธิพลต่อเด็กอย่างชัดเจน

2. ขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) อายุ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไปในขั้นนี้บุคคลจะมองสิ่งต่างๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นและเชื่อว่ากฎระเบียบต่างๆ ไม่ใช่สิ่งที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดสมบูรณ์ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าทุกคน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ในขั้นนี้เป็นระยะที่บุคคลเริ่มพัฒนาจริยธรรมขึ้นสู่ความคิดที่เป็นของตนเอง ใช้เหตุผลโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเพียเจท์เชื่อว่าการที่บุคคลจะพัฒนาจากขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตนมายังขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์นี้เกิดจากการที่บุคคลได้สัมผัสกับสภาวะรอบตัวที่กว้างขวางขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง การมีบทบาทในกลุ่มเพื่อน ในกลุ่มคนในสังคม ประกอบกับพัฒนาการทางสติปัญญาที่มีมากขึ้นตามวุฒิภาวะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำ ให้บุคคลสามารถใช้สติปัญญาและประสบการณ์ของตนเองวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่างๆ จนในที่สุดบุคคลก็จะได้ข้อสรุปต่างๆ ที่เป็น หลักการในใจของตนเอง

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก (Kohlberg)

โคลเบิร์ก (Kohlberg)

เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลจะผ่านไปตามขั้นพัฒนาการ (Sequential stage) โดยมีพื้นฐานมาจากการให้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ และเชื่อว่าการรับรู้ทางสังคมและบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะปฏิสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น สำหรับการตัดสินคุณธรรมตามขั้นต่างๆ นั้นโคลเบิร์ก เห็นว่าเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งโคลเบิร์ก เชื่อว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำไปสู่การเรียนรู้ส่วนบุคคลมากกว่าจะเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้ นอกจากนี้ โคลเบิร์ก ยังเห็นว่า บุคคลที่จะมีจริยธรรมขั้นสูงหรือสามารถใช้เหตุผลทางจริยธรรมขั้นสูงได้นั้นจะต้องสามารถใช้เหตุผลเชิงตรรกะและความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงก่อน โดยลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก นั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นได้แก่ (Kohlberg, 1973 อ้างในดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524: 29-30)

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10 ปี) หมายถึง ระดับที่การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการหลบหลีกการลงโทษ คือการมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและจะยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือตน

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น

ขั้นที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี) หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยๆ ของตนหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้อง มีการควบคุมจากภายนอก แต่ก็มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้

ขั้นที่ 3 ใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบบุคคลยังไม่เป็น ตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อนๆ

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการทำตามหน้าที่ของสังคมบุคคลมีความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ตาม กฎ เกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของ

ตนกำหนดหรือคาดหมายระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ หมายถึงการตัดสินข้อขัดแย้งด้วยการนำมาตริตรองชั่งใจตนเอง และตัดสินใจไปตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน

ขั้นที่ 5 ใช้หลักการทำ ตามคำ มั่นสัญญาบุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคคลอื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการยึดหลักอุดมคติสากล ซึ่งเป็นขั้นพัฒนาการที่สูงสุด แสดงทั้งการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และการมีความยืดหยุ่น ทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในบั้นปลายอันเป็นอุดมคติยิ่งใหญ่

ตามทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการทางความคิดเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนจะมีหรือไม่มีการพัฒนาหรือมีการพัฒนาช้าเร็วต่างกัน โดยระดับจริยธรรมของบุคคลสามารถวัดได้จากเหตุผลเชิงจริยธรรมบุคคลนั้นให้และสามารถที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาระดับจริยธรรมให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลเรียนรู้จากการตัดสินใจทางจริยธรรมร่วมกับผู้อื่น การได้แสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกับผู้อื่นจะทำให้บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำเรียนรู้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงขึ้น

สำหรับการพัฒนาจริยธรรมตามกลุ่มทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด สามารถทำได้หลายวิธี ดังสรุปได้ต่อไปนี้ (ทิศนา แขมมณี, 2546: 6-7)

1. การให้ความรู้ขั้นสูง เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้รับเหตุผลใหม่และเหนือกว่าที่เคยเป็นอยู่ (ขั้นสูงกว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้นๆ 1 ขั้น)

2. การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพแวดล้อม เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม

3. การให้แสดงบทบาทสมมติ เป็นการจัดให้บุคคลได้รับโอกาสสวมบทบาทอื่นนอกเหนือจากที่ตนเป็นอยู่และบทบาทนั้นควรเกี่ยวข้องกับจริยธรรม การรับเอาความคิดและความรู้สึกของคนอื่นจะก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจแตกต่างไปจากเดิมและไม่ยึดติดอยู่แต่ตนเอง

4. การฝึกเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรม กล่าวคือ การฝึกเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรมจะช่วยฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์อภิปราย โต้แย้งกันและตัดสินใจโดยพิจารณาความเห็นรวมทั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคมด้วย โดยปัญหาที่นำมาใช้ในการอภิปรายนั้นควรเป็นปัญหาที่สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่ตรงกับระดับพัฒนาการทางจริยธรรมที่เป็นอยู่และระดับที่สูงกว่าของบุคคลนั้น

5. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น กล่าวคือ การที่บุคคลมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรมร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างเปิดเผย จะช่วยกระตุ้นพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลให้สูงขึ้นได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าตามความเชื่อของกลุ่มทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดนั้นเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาและวัยของบุคคลนั้นๆ และเห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลควรจะพิจารณารูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างกันตามความสามารถทางการคิดและวัยของบุคคล

6.2 กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย

นักคิดกลุ่มจิตพิสัยมุ่งอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลโดยมองว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของการเรียนรู้ทางด้านจิตใจ (Affective Domain) ซึ่งแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ ทฤษฎีจำแนกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ด้านจิตใจ จุดเน้นสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเรียนรู้ด้านจิตใจจะครอบคลุมความสนใจ เจตคติ ค่านิยมลักษณะนิสัยของบุคคล และเชื่อว่าการเกิดเจตคติและการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ขั้นการรับรู้ (Perceiving or Receiving)
2. ขั้นการตอบสนอง (Responding)
3. ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing)
4. ขั้นจัดระบบ (Organizing)
5. ขั้นการพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย (Characterization)

จากแนวคิดจิตพิสัยจะเห็นได้ว่าในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้น สิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลก็คือ การเรียนรู้ด้านจิตใจของบุคคลนั้น โดย แนวทางในการพัฒนาจะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป เริ่มจากการให้บุคคลมีโอกาสรับรู้ และสนใจในเรื่องที่จะปลูกฝัง มีโอกาสในการตอบสนองต่อสิ่งที่สนใจ เห็นคุณค่าของสิ่งที่ปฏิบัติและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอและท้ายที่สุดก็ คือการพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย

6.3 กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม

นักคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ผลประเภทเสริมแรง ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้น และผลประเภทถูกลงโทษ ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป

สำหรับวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมนั้น พบว่าสามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลได้ด้วยกระบวนการปรับพฤติกรรมโดยใช้ตัวเสริมแรงหรือตัวลงโทษเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ตามขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. บ่งชี้หรือกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจนและมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้

2. ใช้แรงเสริมที่เหมาะสมและถูกหลักการโดยตัวเสริมแรงที่นำมาใช้อาจเป็นตัวเสริมแรงทางสังคม เช่น การให้คำชมเชย ยกย่อง ให้ความสนใจให้เกียรติ เป็นต้น หรืออาจเป็นตัวเสริมแรงที่เป็นรางวัล สิ่งของ หรือเบี้ย (Token) ที่สามารถนำมาแลกกับสิ่งของที่ผู้ปรับพฤติกรรมต้องการ หรืออาจจะให้แรง เสริมโดยการให้ทำ กิจกรรมอื่นที่ชอบทั้งนี้วิธีการเสริมแรงที่ใช้ต้องเหมาะสมกับอายุของผู้รับการปรับพฤติกรรม

3. ติดตามสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการปรับพฤติกรรม เมื่อมีพฤติกรรมที่ต้องการเกิดขึ้น ควรให้แรงเสริมทันทีในช่วงแรกๆของการปรับพฤติกรรม แต่เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งแล้วการให้แรงเสริมควรจะเปลี่ยนเป็นแบบครั้งคราวเพื่อให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่อย่างถาวร

จากแนวคิดพฤติกรรมนิยมจะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้น ต้องกำหนดพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมที่จะพัฒนาให้ชัดเจน สามารถวัดและสังเกตได้ โดยวิธีการสำคัญในการพัฒนาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดนี้คือ การปรับพฤติกรรมที่อาศัยตัวเสริมแรงหรือตัวลงโทษเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

6.4 กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์

แนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมาเป็นกรอบในการกำหนดสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541: 105-108) ซึ่งตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลมีอย่างน้อย 4 สายหลักดังนี้

1. สาเหตุฝ่ายสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่รอบตัวบุคคล เช่น ปทัสถานทางสังคม การสนับสนุนจากบุคคลรอบตัว เป็นต้น

2. สาเหตุฝ่ายจิตลักษณะเดิม ซึ่งเป็นจิตลักษณะหรือบุคลิกภาพที่ติดตัวมา หรืออาจเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม เช่น สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม สติปัญญา ค่านิยม เป็นต้น

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุฝ่ายสถานการณ์กับฝ่ายจิตลักษณะเดิม ซึ่งเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก(Mechanical Interaction)

4. สาเหตุฝ่ายจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ภายในตน (Organism Interaction) เช่น เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความเครียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นต้นส่วนทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้นที่เชื่อว่าพฤติกรรมต่างๆ ของคนดีและคนเก่งนั้นก็เหมือนกับผลไม้บนต้น ซึ่งการที่จะทำให้ผลไม้บนต้นมีผลใหญ่และหวานอร่อยนั้น ลำต้นและรากของต้นนั้นก็ต้องสมบูรณ์ โดยลำต้นของต้นไม้ก็เปรียบได้กับลักษณะทางจิตใจของบุคคล อันได้แก่ 1) ทัศนคติคุณธรรมค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่กำลังศึกษา 2)เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือการเห็นแก่ผู้อื่นมากกว่าการเห็นแก่ตนเอง 3) ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถคาดการณ์ไกลและควบคุมตนให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสม 4) ความเชื่ออำนาจในตนว่าทำดีได้ดี ทำชั่วต้องได้รับโทษ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนรากของต้นไม้จริยธรรมก็เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ3 ประการ คือ 1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ 2) ประสบการณ์ทางสังคมหมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และ 3) สุขภาพจิตที่ดี คือ การมีความวิตกกังวลในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ ซึ่งลักษณะของบุคคลทั้ง 8 ประการนั้น ถ้าพิจารณาตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมก็คือจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับมนุษย์และจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งเป็นผลของจิตลักษณะเดิมของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่และเป็นสถานการณ์ที่เกิดพฤติกรรมเป้าหมายนั้นนั่นเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537: 33; ดวงเดือนพันธุมนาวิน, 2545 : 133-134)

สำหรับวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์นั้นพบว่าก่อนที่จะดำเนินการพัฒนานั้น นักพัฒนาจริยธรรมจะต้องตอบคำถามอย่างน้อย 3 ข้อต่อไปนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537: 30-31)

1. จะต้องพัฒนาอะไร

2. จะพัฒนาโดยมีขั้นตอนอย่างไร

3 .จะพัฒนาอย่างไร

หลังจากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาประมวลเพื่อวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดกลุ่มจิตพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มาจากทั้งสาเหตุที่เป็นปัจจัยภายนอก อันได้แก่สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ และปัจจัยภายใน คือจิตใจตัวบุคคลเอง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่ นอกจากนี้ยังเห็นว่า การจะพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยข้อมูลจากการวิจัยเป็นพื้นฐาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดของกลุ่มนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเพื่อที่จะค้นหาลักษณะหรือประเภทของบุคคลกลุ่มเสี่ยง (มีจิตลักษณะและ/หรือพฤติกรรมบางประการที่ด้อยกว่ากลุ่มประเภทอื่น) และศึกษาปัจจัยเชิงเหตุหรือสาเหตุต่างๆ ของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมจริยธรรมที่ต้องการพัฒนา

6.5 กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา

แนวคิดสังคมวิทยาเป็นแนวคิดที่เน้นศึกษากระบวนการปฏิสังสันทน์และแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในกลุ่ม องค์การ และสังคม ซึ่งตามแนวคิดนี้มองว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐาน จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียม และการประพฤติปฏิบัติต่างๆ จากการเรียนรู้นั้นจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมบุคลิกภาพ ค่านิยม เจตคติ แรงจูงใจ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในสังคมของตน รวมทั้งได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพ ซึ่งกระบวนการขัดเกลาทางสังคมนี้จะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของมนุษย์ ตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่และวัยชรา (Munn, Fernald, & Fernald, 1969) การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่สำคัญตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์ที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา (Bloom &Selznick, 1968) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคคล ได้แก่ พ่อแม่ ครู เพื่อน พระ และสื่อมวลชน

สำหรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวคิดสังคมวิทยาสามารถทำได้หลายวิธี ดังสรุปได้ต่อไปนี้ (งามตา วนินทานนท์, 2534: 122; งามตาวนินทานนท์, 2553: 23-25; เพ็ญแข ประจนปัจจนึก, 2528; สุพัตรา สุภาพ, 2537: 59)

1. การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ถือเป็นการบอกกล่าวอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรกระทำ ซึ่งวิธีการนี้ถือว่าเป็นวิธีที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาโครงสร้างทางบุคลิกภาพและการพัฒนาทางด้านต่างๆ ของบุคคล

2. การเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่ถือเป็นการอบรมเลี้ยงดูแบบไม่รู้ตัว กล่าวคือบุคคลจะเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของพ่อแม่และซึมซับเข้าไปในจิตใจจนหล่อหลอมมาเป็นบุคลิกภาพของบุคคล

3. การอบรมสั่งสอนจากครู ถือเป็นการชี้นำแนวทางหรืออำนวยโอกาสให้ผู้เรียนดำเนินเข้าสู่ปัญญา ครูถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่รับช่วงต่อจากพ่อแม่ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการหล่อ

หลอมขัดเกลาลักษณะนิสัยของนักเรียนและมีบทบาทในการเป็นตัวแบบให้แก่นักเรียนในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ

4. การอบรมสั่งสอนจากพระ ถือเป็นการช่วยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยหลักคำสอนและการจัดกิจกรรมทางศาสนา

5. การเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อนถือเป็นการพัฒนาและสร้างอัตมโนภาพแห่งตนที่แตกต่างจากพ่อ แม่ และครู เป็นการเปิดโอกาสที่สำคัญในการฝึกหัดทักษะในการสวมบทบาทของบุคคล และให้บุคคลได้เรียนรู้บทบาท และค่านิยมทางสังคมที่ผู้ใหญ่ไม่ต้องการสอน

6. การเรียนรู้จากสื่อมวลชน ถือเป็นการให้ตัวแบบที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิดสังคมวิทยาเชื่อว่ากระบวนการทางสังคมเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้บุคคลได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขัดเกลาทางสังคมได้แก่ พ่อแม่ครู เพื่อน พระ และสื่อมวลชน ซึ่งในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดนี้จึงเชื่อว่าเกิดมาจากการที่บุคคลได้รับการขัดเกลาทางสังคมผ่านตัวแทนทางสังคมที่สำคัญ

6.6 กลุ่มแนวคิดทางศาสนา

ปัญหาของสังคมไทยในปัจจุบันสามารถแก้ไขหรือบรรเทาเบาบางลงได้ด้วยศาสนา เนื่องจากต้นเหตุของปัญหาต่างๆ ในสังคมนั้นมาจากการกระทำของมนุษย์ การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ไขที่ตัวมนุษย์เองศาสนาทุกศาสนาที่ชาวไทยนับถือกันล้วนมีแนวคำสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านจิตสำนึกและเจตคติ และส่งเสริมการพัฒนาปัจเจกบุคคลในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น เมื่อมนุษย์สามารถพัฒนาตนได้ก็สามารถช่วยตนเองได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสงบสุข และสามารถนำตนไปสู่ความพ้นทุกข์ได้ในที่สุด ในปัจจุบันศาสนาจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้ (ภัทรพร สิริกาญจน, 2536: 127-129)

1. การพัฒนาบุคคลด้านจิตสำนึกและเจตคติหลักคำสอนทางศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญและเป็นหลักในการกล่อมเกลาบุคคลให้มีความสำนึกและเจตคติที่ถูกต้องดีงาม ศาสนาเป็นเครื่องต่อต้านและกำจัดสัญชาตญาณฝ่ายต่ำของมนุษย์ ทำให้มนุษย์ลดทอนกิเลสตัณหา ความเห็นแก่ตัวและการประทุษร้ายผู้อื่น ไม่เพียงแต่เท่านั้นศาสนายังส่งเสริมคุณธรรมของมนุษย์ในทางสร้างสรรค์ให้มนุษย์มีความรัก ความเมตตา ความเสียสละและความสงบเยือกเย็น ตลอดจนพร้อมที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในศาสนาคริสต์ก็มีหลักคำสอนที่ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาจิตสำนึกและ เจตคติของตนให้ดีงามเช่น คำสอนของพระเยซูที่ให้บุคคลหมดความเห็นแก่ตัว และมีความรักผู้อื่นตลอดจนเสียสละเพื่อผู้อื่นศาสนาอิสลามซึ่งมีจำนวนชาวไทยนับถือรองจากพุทธศาสนาที่ส่งเสริมจิตสำนึก และเจตคติของบุคคล เช่น คำสอนของท่านศาสนทูตมุฮัมมัดเมื่อบุคคลมีพื้นฐานความคิดความเห็นที่ถูกต้องและมีคุณธรรมในจิตแล้ว เขาย่อมกระทำตนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นต่อไป

2. การพัฒนาบุคคลในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น ในพุทธศาสนามีหลักธรรมหลายข้อที่ส่งเสริมให้

บุคคลดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นด้วยดี โดยพุทธศาสนามีหลักการว่า หากบุคคลคิดดีมีใจเป็นกุศลแล้วย่อมพูดดีและทำดี บุคคลผู้พัฒนาความคิดจิตใจของตนเองแล้วจึงเป็นผู้ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข และทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าได้จากหลักคำสอนทางศาสนาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลผู้ที่ยึดถือและปฏิบัติตามหลักคำสอนนั้นๆ เป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้ โดยที่ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนั้นสิ่งสำคัญอยู่ที่การที่บุคคลเห็นความสำคัญและยอมรับในหลักการปฏิบัติตามหลักคำสอนนั้น เพื่อที่จะนำไปใช้ในการประพฤติปฏิบัติ และในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป ซึ่งวิธีการที่จะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลโดยอาศัยหลักคำสอนทางศาสนานั้นก็ขึ้นอยู่กับหลักคำสอนของแต่ละศาสนาว่ามีสาระสำคัญและมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้บุคคลเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มแนวคิดมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้นก็จะนำไปสู่แนวคิดและวิธีการในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลที่ต่างกันด้วย กล่าวคือ กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดซึ่งเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามขั้นและขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น ด้วยเหตุนี้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลก็จะพิจารณาถึงขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลร่วมกับการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ทางสังคม ในขณะที่กลุ่มแนวคิดจิตพิสัยซึ่งมุ่งอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลโดยมองว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของการเรียนรู้ด้านจิตใจดังนั้นในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลจึงมุ่งเน้นให้บุคคลสามารถที่จะปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมที่ยึดถือในวิถีการดำเนินชีวิตของตนอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยติดตัว ส่วนแนวคิดพฤติกรรมนิยมที่ให้ความสำคัญกับการให้แรงเสริม ดังนั้นกลุ่มแนวคิดดังกล่าวจึงสนใจที่จะนำการเสริมแรงมาใช้ในการปรับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล สำหรับแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลโดยอาศัยข้อมูลจากงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจก็จะให้ความสำคัญกับวิธีการกำหนดพฤติกรรมที่จะพัฒนารวมถึงขั้นตอนและวิธีการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบ ในขณะเดียวกันถ้ามองในมุมมองของสังคมวิทยาก็จะพบว่าให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลโดยใช้กระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านตัวแทนทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ พ่อแม่ ครู เพื่อน พระและสื่อมวลชน นอกจากนี้ถ้าพิจารณาวิธีการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลตามกลุ่มแนวคิดทางศาสนาก็จะพบว่ากลุ่มแนวคิดนี้เชื่อว่าหลักธรรมคำสอนต่างๆ ทางศาสนาสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาให้บุคคลมีจิตสำนึกและเจตคติที่ถูกต้องดีงามและสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างไรก็ตามแม้แต่ละแนวคิดจะมีความเชื่อพื้นฐานรวมถึงวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกันกระนั้นถ้าพิจารณาถึงกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลแล้วก็จะพบว่ามีลักษณะที่สอดคล้องกัน

7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

7.1 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของกรมควบคุมโรค เพื่อให้การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมควบคุมโรคให้เป็นคนดี คนเก่ง นั้นจะต้องทำทั้ง 3 ส่วน (วันชัย สีหะวงษ์ http://www.dpc7.net/node/495 เข้าถึงเมื่อ 21 มิถุนายน 2556) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1. การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

1.1 สำนักต่างๆและสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่1 - 12 ที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคทุกแห่ง ควรมี รูปแบบการ พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มีเป้าหมายให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณธรรมและจริยธรรม เพราะวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสิ่งดีงามที่คนในองค์กรปฏิบัติที่สืบต่อกันมายาวนาน องค์กรสามารถฟันฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคมานานัปการจนดำรงคงอยู่ในปัจจุบันได้นั้น ก็เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมมาตั้งแต่อดีต และจะมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งต่อองค์กรในอนาคตอีกด้วย วัฒนธรรมองค์กรก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร นั้น ๆ เช่นกรมควบคุมโรคมีวัฒนธรรมที่เคารพผู้อาวุโส จะเห็นได้จากเวลาเกิดโรคและภัยสุขภาพเกิดขึ้น หรืองานของกรมจะมีผู้อาวุโสมาร่วมงาน ร่วมแก้ปัญหาโรคและภัยที่เกิดขึ้นตลอด วัฒนธรรมองค์กรนี้จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ในกรม กรมควบคุมโรคมีผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ทุ่มเทกับงาน ตรงต่อเวลา เจ้าหน้าที่ก็จะมีลักษณะดังกล่าวด้วย วัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่๗ อุบลฯ คือ 1.เคารพผู้ใหญ่ 2.ใส่ใจประเพณี 3.ยึดสิ่งดีประจำใจ 4. ให้ความเอื้ออาทร 5. ต้อนรับผู้มาเยือน 6. เพื่อนพ้องสามัคคี ๗. มีงานนวัตกรรม ๘. น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง"

1.2 กรมควบคุมโรค กำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ค่านิยมองค์กร ได้แก่ I SMART2 (Integrity Service Mind Mastery Accountability / Transparency Relationship Teamwork) เพื่อเป็นเกณฑ์การตัดสินใจร่วมกัน ของบุคลากรทุกระดับของกรม ว่าพฤติกรรมใดควรทำและไม่ควรทำ ให้ค่านิยมเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน ระดับองค์กร และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ค่านิยมองค์กร I SMART นี้จะเป็นพลังยึดเหนี่ยวเจ้าหน้าที่ในกรมควบคุมโรคที่จะขับเคลื่อนเอกลักษณ์นำไปสู่ภาพลักษณ์อันพึงประสงค์ขององค์กร และจะเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์อันพึงประสงค์ขององค์กรในอนาคต

1.3 ใช้หลักธรรมาภิบาลและยึดหลักการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ซึ่งกรมกรมควบคุมโรค (สำนัก/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคทุกแห่ง)มี กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่องอยู่แล้ว ทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความพร้อมรับผิด และหลักความคุ้มค่า

ส่วนที่ 2. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

กรมควบคุมโรคและหน่วยงานในสังกัดควรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่

2.1 การปฏิบัติส่งเสริมศาสนกิจและจริยธรรมในวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตร ลด ละ เลิกอบายมุขในวันสำคัญทางศาสนา ทำบุญถวายสังฆทาน รักษาศีล 5

2.2 ศูนย์สาธิตบริการของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จัดทำเสียงตามสายประชาสัมพันธ์กิจกรรมและบรรยายธรรมะแก่ผู้ป่วย /ญาติผู้ป่วย ที่มารับบริการ

2.3 มีการเสริมแรงและการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ทำดีและเป็นแบบอย่าง ในแต่และด้านโดยมีกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลสำหรับผู้ทำดีในแต่ละด้านและมีการคัดเลือก ยกย่องคนดี ศรี สคร.หรือ คนดีศรีกรมควบคุมโรค เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ของกรมควบคุมโรค มีการเผยแพร่คุณงามความดีให้กับบุคลากรที่มีการปฏิบัติดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ อุทิศตนในการทำงาน

2.4 โครงการปฏิบัติธรรม โครงการพัฒนาจิตสำหรับผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน โดยเฉพาะผู้บริหารเพราะผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เป็นต้นแบบอย่างที่ดี ส่วนการอบรมพัฒนาจิตแก่คลากรสาธารณสุขจบใหม่ กรมควบคุมโรคเป็นผู้จัดอบรมในภาพรวมของกรม

2.5 มีแผนงานส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น อบรมพัฒนาจิตระยะยาว หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน ฯลฯ

2.6 โครงการสร้างเสริมใช้หลักธรรมะแบบองค์รวม เช่นหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่เป็นธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา หรือหลักอิทธิบาท 4 ที่เป็นธรรมแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ควรจัดกิจกรรมมาตรการส่งเสริมให้เนียนกับการทำงานหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดี ปฏิบัติตามหลักธรรมเป็นประจำจนเกิดผลดีกับองค์กร

ส่วนที่ 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของกรมควบคุมโรคและเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข

3.1 โครงการประชุมวิชาการเสนอผลงานชมรมส่งเสริมจริยธรรมสาธารณสุขกรมควบคุมโรคและโครงการประชุมวิชาการเสนอผลงานชมรมส่งเสริมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข

3.2 มีการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเชื่อมโยงระบบคุณธรรม จริยธรรมของกรมควบคุมโรคเข้าด้วยกันจัดทำจุลสาร/เว็บไซต์ชมรมจริยธรรม เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค

3.3 จัดพิมพ์หนังสือธรรมะ แจกเป็นธรรมทาน โดยขอรับการบริจาคจากเจ้าหน้าที่ในกรมควบคุมโรค สมาชิกและประชาชนผู้สนใจ

3.4 สนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติธรรม ฝึกนั่งสมาธิ มีผู้เชี่ยวชาญมาสอนหรือให้ความรู้เรื่องธรรมะ การนั่งสมาธิ แก่เจ้าหน้าที่ทุกสำนักและทุกสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

7.2 วิธีการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา

วิธีการที่จะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นอาจทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่ผู้ศึกษาเคยนำไปใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับชุมชนมาแล้ว ซึ่งเกิดจากการนำเอาความรู้จากการศึกษา ค้นคว้า และรับฟังความคิดของแต่ละคนแต่ละแห่งมาหลอมรวมกันได้เป็นหลักการดังนี้ (พระบุญใหม่ วงศ์หาญ : 12 มิถุนายน 2556)

1. กำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา
2. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา
3. กำหนดพันธกิจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

4. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

เมื่อเรากำหนดหลักการได้แล้วเราจะป้อนคำถามให้ผู้มีส่วนร่วมโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองเป็นผู้ให้คำตอบ อีกครั้ง โดยสุ่มตัวอย่างนักเรียนที่มีความรู้พอจะตอบได้ คือ ป.5 ป.6 ขึ้นไป เลือกตัวแทน เป็นผู้ตอบจากนักเรียน รวมทั้งชั้นเป็นผู้ฟัง ส่วนผู้ปกครอง และครูอาจารย์นั้น เราก็เอาผู้ปกครองนักเรียน ป.5-ป.6 เช่นกันเป็นผู้เข้าสัมมนาร่วมกัน จากนั้น ให้มีวิทยากร แยกกัน เป็นผู้ซักถามบุคคลในกลุ่มของตนโดยแยก สถานที่กัน แล้วสรุปผลออกมา โดยให้เวลากับเด็กให้มากหน่อย ให้เวลาผู้ปกครองระดับกลางส่วนให้เวลาครูอาจารย์น้อยหน่อย หรือจะให้เวลาเท่ากันก็ได้โดยใช้คำถามเดียวกัน ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 1 ข้อ และหัวข้ออื่นๆ หัวข้อละ 4 หัวข้อย่อยดังตัวอย่างเช่น

1. กำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา.....(ชื่อสถานศึกษานั้นๆ)

1.1 ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา... ควรจะเป็นอย่างไร ตัวอย่าง เช่น เพื่อการเสริมสร้างการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพฯลฯ

2. กำหนดวิสัยทัศน์

เพื่อยกระดับในการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

2.1 คุณมีความประสงค์ให้บุคคลภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่ อย่างไร อะไรบ้าง

2.2 คุณมีความประสงค์จะให้อาจารย์ในโรงเรียนสอนคุณธรรมจริยธรรมโดยการปฏิบัติจริงอย่างไร

2.3 ถ้าคุณมีความประสงค์จะให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนตัวอย่างทางจริยธรรม คุณจะมีส่วนช่วยอย่างไร

2.4 คุณมีความมุ่งหวังผลอะไรจากการปฏิบัติคุณธรรมและจริยธรรม

3. กำหนดพันธกิจ

เพื่อวางกฎระเบียบแบบแผนระบบคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น

3.1 สิ่งที่พ่อคุณแม่ของนักเรียน จะช่วยเหลือแก่สถานศึกษา คุณควรจะช่วยอะไรได้บ้าง

3.2 สิ่งที่นักเรียน นักศึกษาควรให้ความสำคัญต่อ ครู อาจารย์ ควรจะมีอะไรบ้าง

3.3 สิ่งที่คุณครู อาจารย์ จะให้ความสำคัญต่อนักเรียนนักศึกษา เท่าที่จำเป็นควรจะมีอะไรบ้าง

3.4 สิ่งที่คุณพ่อคุณแม่ของนักเรียน นักศึกษาควรให้ความสำคัญต่อลูกหลานของตนในวัยนี้ ในฐานะผู้ปกครองควรเป็นอย่างไรบ้าง

4. กำหนดเป้าหมายหรือเป้าประสงค์

เพื่อต้องการให้สิ่งที่ต้องการให้เป็นไปตามที่มุ่งหวัง เช่น

4.1 เพื่อรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนตามนโยบายของรัฐบาล เราจะหาวิธีการร่วมกันอย่างไร

4.2 เพื่อรักษาชื่อเสียงและความมีจริยธรรมของครูอาจารย์ เราจะหาวิธีการร่วมกันอย่างไร

4.3 เพื่อรักษาชื่อเสียงและความมีจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา เราจะหาวิธีการร่วมกันอย่างไร

4.4. เพื่อรักษาชื่อเสียงและความมีจริยธรรมของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง เราจะหาวิธีการร่วมกัน อย่างไร

ความคิดเห็นแล้วควรจะมีการบันทึกของกลุ่ม ว่าสมควรจะมีกี่กลุ่มแล้ว ตามจำนวนครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน อย่างละเท่าๆกัน เมื่อได้ข้อสรุปของกลุ่มแล้ว จึงเชิญให้ผู้เข้าสัมมนาทั้งหมด เข้าสู่ห้องประชุมสัมมนาทางวิชาการอีกครั้งหนึ่ง โดยมีนักวิชาการเป็นสักขีพยานในการแถลงหรืออภิปรายกลุ่ม ให้มีการสรุปบันทึกเป็นกลุ่มๆแล้วหาจุดร่วมกันทำเป็นข้อบัญญัติหรือกติกา ร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย คือฝ่ายครูบาอาจารย์ ฝ่ายผู้ปกครอง และฝ่ายตัวแทนนักเรียน จากนั้นก็ทำเป็นสูจิบัตรแจกจ่ายผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้นำไปประพฤติปฏิบัติร่วมกัน มีสมุดงานให้แก่ครูอาจารย์ ผุ้ปกครอง และนักเรียนนักศึกษา ทำรายงานสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ ระยะหนึ่งเดือน หรือสองเดือน จะนำมาสัมมนากันอีกเพื่อทดสอบดูว่า อะไรคือความก้าวหน้า ในเรื่องยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์นั้นๆ โดยเน้นกิจกรรมให้มากๆขึ้นตามลำดับ จะต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนหรือการวิจัยเพื่อการประเมินผลเป็นระยะๆไปวิธีที่กล่าวมานี้น่าจะได้ผลดีกว่าการอบรมสั่งสอนแบบใช้สื่อสารเพียงทางเดียว คือระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมจากการปฏิสัมพันธ์ต่อผู้รับสารด้วย โดยการให้บุคคลที่สาม ได้มีส่วนรับรู้เชิงพฤติกรรมในสิ่งที่ทำด้วย ส่วนจะได้ผลประการใดนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะต้องนำไปปฏิบัติจริงเท่านั้น และต้องทำด้วยใจเสียสละโดยไม่เห็นแก่ อามิสสินจ้างใดๆ เลย นี่เรียกว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม คาดว่าผลที่จะได้รับน่าจะเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายและถูกพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยสามฝ่ายเป็นผู้ขับเคลื่อน คือ ครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียนเป็น ผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในครั้งนี้ หรือจะเรียกการจัดกิจกรรมนี้ว่าเป็นการวิจัยแบบสามเส้า เป็นการวิจัยพัฒนาเล็กๆ น้อยๆ ก็ได้

7.3 คุณสมบัติอันเป็นความพร้อมที่จะพัฒนาจริยธรรมของบุคคล (https:// sites.google.com/ site/53011312403 เข้าถึงเมื่อ 21 มิถุนายน 2556) ประกอบด้วย

7.3.1 ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิตและหลัก จริยธรรม ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้มาตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นในวิถีทางที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกันจากกฎเกณฑ์การตัดสินที่ต่างกัน

7.3.2 ความใฝ่ธรรม มนุษย์มีธรรมชาติของการแสวงหาความถูกต้องเป็นธรรมหรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทำให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดูและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่า

7.3.3 ความรู้จักตนเองของบุคคลนั้น ความรู้จักตนเองของบุคคล คือสร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดีและความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข็มแข็ง ในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลังและพร้อมที่จะขจัดความไม่ดีของตนและพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

บุญศรี จันสุระ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการครองงาน ด้านการครองคน และด้านการครองตน

รัชนีวรรณ วรรณพิรุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความอ่อนโยนและความไม่โกรธ 4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความอ่อนโยนและความอดทน

ธีรภัทร บัวคำศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ตามหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ตามลำดับ และ คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาตามหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามสถานภาพทางเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ระดับประถมศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสวรรค์ พงษ์ดี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียน มีแนวทางคือ โรงเรียนควรประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดเตรียมความพร้อมของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสานความร่วมมือกับชุมชนในการวางแผน กำหนดนโยบาย และขอความอนุเคราะห์ใช้ทรัพยากรจากชุมชน แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม 6 ด้านไม่แตกต่างกัน

สมพร แพรม้วน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ด้านความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน และด้านความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ สำหรับการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

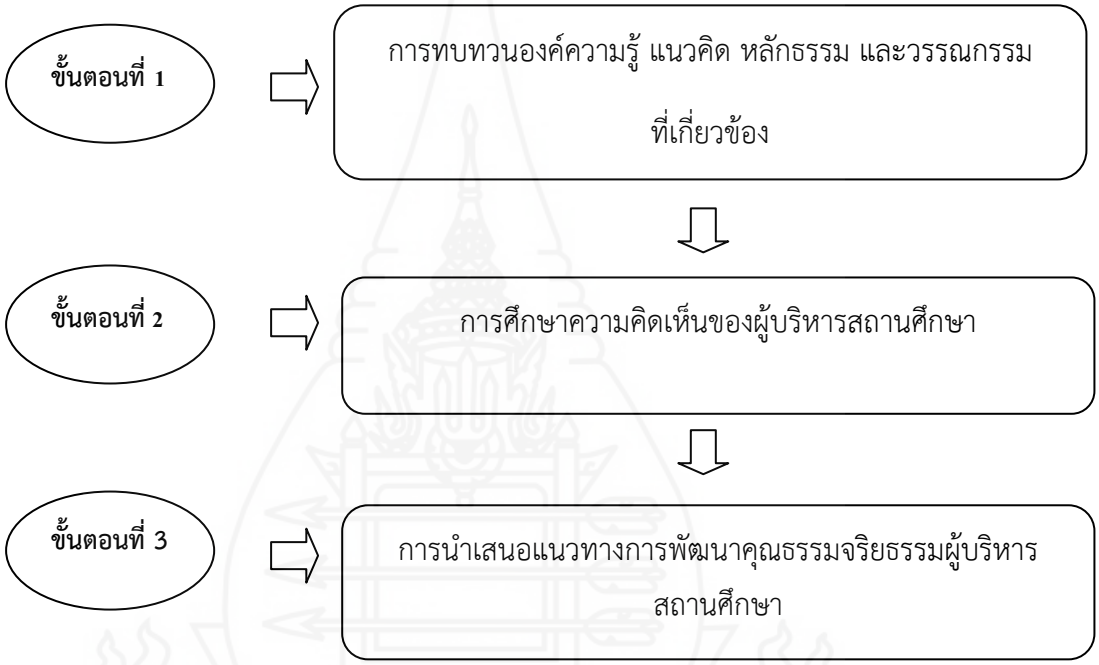
ทองอินทร์ เตชะแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน เพศและสังกัดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมด้านการครองคน พฤติกรรมด้านการครองงาน และพฤติกรรมด้านการครองตน จากข้อเสนอแนะพบว่า มีผู้เสนอแนะ พฤติกรรมด้านครองตน ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมธรรมมะสำหรับบุคลากร ควรมีการจัดโครงการอบรมการดำรงชีวิตแบบพอเพียงสำหรับครองครัวบุคลากรในสถานศึกษา และควรมีการศึกษา ดูงานร่วมกันของบุคลากร พฤติกรรมด้านการครองคน ควรมีการจัดโครงการฝึกทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการฝึกอบรมทักษะการเป็นผู้นำ และควรมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมด้านการครองงาน ควรมีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะใน

การปฏิบัติงานแก่บุคลากร ควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานแก่บุคลากร

นภดล ละอองคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมบุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านครองงานและด้านการครองคน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการครองตนอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากร ที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านครองตน และด้านการครองงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปโดยรวม เห็นว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งข้อสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่ใช้การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา เป็น 3 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3.1 และรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

จากภาพที่ 3.1 มีรายละเอียดการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนองค์ความรู้ แนวคิด หลักธรรม และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้สำรวจ ศึกษา และสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ในขั้นตอนนี้ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ออกมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าการศึกษา การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ และใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาเพิ่มเติมเท่านั้น ดังนี้

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 16 ท่าน ซึ่งผู้ศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านม่อนปิ่น ต.ม่อนปิ่น อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสันทราย ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านห้วยงูกลาง ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดนันทาราม ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสันต้นดู่ ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง ต.สันทราย อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านศรีดอนชัย ต.เวียง อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเวียงฝาง ต.เวียง อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสันทรายคองน้อย ต.เวียง อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านแม่ใจ ต.เวียง อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านแม่ข่า ต. แม่ข่า อ. ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สูนหลวง แม่สูน ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองยาว ต.แม่งอน อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง ต.โป่งน้ำร้อน อ.ฝาง
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองตุ้ม ต.เวียง อ.ฝาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วนเพิ่มเติม จากข้อมูลทุติยภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในสถานศึกษา และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 คุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน คุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ

2.2.4 สร้างข้อคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมนิยามของตัวแปร และความเหมาะสมของภาษาในแต่ละข้อความ

2.2.6 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 16 ท่าน เพื่อขอสัมภาษณ์โดยผู้ศึกษาและผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมจากการทบทวนเอกสาร ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาขอนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

คุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การรู้จักตน ผู้บริหารต้องรู้จักตนเองมีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ หรือที่เรียกว่าการครองตน

2. การเข้าใจคน ผู้บริหารต้องรู้จักและพยายามเข้าใจคนอื่นเกี่ยวกับพื้นฐานของคนและธรรมชาติจิตใจของคนว่ามีความต้องการความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างในด้านต่างๆ หรือ ที่เรียกว่าการครองคน

3. การปรับตน หมายถึงวิธีปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน และมุ่งผลของงานด้วยแนวทางการปฏิบัติต่างๆ นี้เรียกว่าแนวทางการครองงานนั่นเอง

โดยหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้

3.1 หลักธรรมในการครองตน ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 และสติสัมปชัญญะ

ฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาสในการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ซึ่งประกอบด้วย

1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ไม่โกหกหลอกลวง ยึดมั่นในความดี

2) ทมะ คือ การข่มใจตนเอง ควบคุมอารมณ์และบังคับตนเองได้

3) ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่ออำนาจกิเลสไม่โกรธ ไม่อิจฉาริษยา

4) จาคะ คือ ความเสียสละมีน้ำใจ สามารถเสียสละความสุขสำราญความพอใจส่วนตน ตลอดจนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักสละสิ่งของให้แก่ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือประสบภัยต่างๆ

สติสัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมอันอำนวยประโยชน์แก่ผู้ประพฤติเป็น อันมาก ประกอบด้วย

1) สติ คือความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด คนมีสติย่อมจักไม่เลินเล่อเผลอตน

2) สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

3.2 หลักธรรมในการครองคน ประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 ดังนี้

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน เป็นเหตุให้ตนเองและหมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ประกอบด้วย

1) ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้

2) ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำอ่อนหวานจับใจ

3) อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน

4) สมานัตตา วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะของตนสม่ำเสมอ

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย์ ประกอบด้วย

1) เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักและชังพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีอยู่แล้ว

3.3 หลักธรรมในการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 และราชสังคหวัตถุ 4 ประการ ดังนี้

อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติที่จะทำให้การทำงานเป็นผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1) ฉันทะ คือ การทำความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือมีใจรักจะทำงานอะไรต้องมีใจรักในสิ่งนั้น

2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ หรือทำความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เพียรพยายามกระทำสิ่งนั้นด้วยความมานะอดทน ไม่ท้อถอย

3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น คือ เอาใจฝักใฝ่ในงานที่ทำนั้นด้วยความคิดด้วยสติปัญญา

4) วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คือ ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลในสิ่งที่ทำนั้น

ราชสังคหวัตถุ 4 ประการ เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย

1) สัสเมธัง ความเป็นผู้ฉลาด ปรีชาในการพิจารณาถึงผลิตผลอันเกิดขึ้นในแผ่นดิน แล้วพิจารณาผ่อนผันจัดเก็บเอาแต่บางส่วนแห่งสิ่งนั้น

2) ปุริสเมธังความเป็นผู้ฉลาดในการดูคน สามารถเลือกสรรแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามความถูกต้องเหมาะสม

3) สัมมาปาสัง การบริหารงานให้ต้องใจของประชาชน

4) วาจาเปยยัง ความเป็นบุคคลมีวาจาไพเราะ รู้จักผ่อนผันสั้นยาวตามเหตุการณ์ตามฐานะและความเป็นธรรม

1.2 ผลการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	75.0
หญิง	4	25.0
อายุ		
31 – 40 ปี	2	12.5
41 – 50 ปี	4	25.0
51 ปีขึ้นไป	10	62.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	6.0
ปริญญาตรี	2	12.5
ปริญญาโท	13	81.5
ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา		
1 – 5 ปี	0	0
6 – 10 ปี	0	0
11 ปีขึ้นไป	16	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 75.0 เป็นเพศชาย เพศหญิงมีเพียงร้อยละ 25.0 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 81.5 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 12.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.0 โดยกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้ว 11 ปีขึ้นไปทุกท่าน

1.2.2 คุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน ดังนี้

1) พฤติกรรมด้านการครองตน

- กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การรักษาศีล 5
- ใช้หลักธรรมในการครองตน
- ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ
- เป็นนักคิด นักประสาน นักอำนวยการ
- บุคลิกภาพดี
- ซื่อสัตย์
- ไม่นำสิ่งของราชการมาใช้ประโยชน์ส่วนตน
- อารมณ์ดี
- ทันต่อข่าวสาร
- ไม่เอาเปรียบผู้อื่น
- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู
- มีความวิริยะ อุสาสาหะ

2) พฤติกรรมด้านการครองคน

- มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน
- เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ ยกย่อง สนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงใจ
- เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกตามความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน
- เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
- ให้รางวัล สร้างขวัญกำลังใจ
- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
- รับฟังความคิดเห็นทุกคน
- เป็นมิตร
- ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขพัฒนาปรับปรุง
- ให้ความรู้ ให้ประสบการณ์
- ใช้หลักคุณธรรม และนิติธรรม
- ศึกษาทุกคนให้เข้าใจ
- มอบหมายงานตามความเหมาะสม

3) พฤติกรรมด้านการครองงาน

- มีการวางแผน ดำเนินการตามแผน ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข
- การสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง ด้วยความร่วมมือ
- ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน
- ประสานงานทุกคน ทุกฝ่าย
- กำกับ ติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ
- หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
- คิดเป็น ทำได้
- มีความรู้และทักษะ
- ยึดกฎระเบียบ
- รับผิดชอบ
- อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
- บริหารงานโดยใช้หลักวิชา

โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) พฤติกรรมด้านการครองตน ประกอบด้วย

- การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และบุคคลอื่นๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- เป็นผู้มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ
- เป็นผู้ยึดมั่นในหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ในการครองตน เช่น ใช้ศีล 5 มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน
- เป็นผู้ศึกษาหาความรู้ ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
- เป็นนักบริหาร นักคิด นักประสาน นักอำนวยการ เป็นผู้บริหารที่คิดได้ทำได้ เป็นนักบริหารที่มีสมรรถนะสูง ความบกพร่องต่ำ

2) พฤติกรรมด้านการครองคน ประกอบด้วย

- มอบหมายงานตามความเหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคลากร
- ใช้หลักฆราวาสธรรม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมในการบริหารคน เช่น ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือให้ความรักความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความชื่นชมยินดี เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน และให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติและยกย่องสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงใจ สร้างขวัญกำลังใจและให้รางวัลตามความเหมาะสม
- เป็นนักบริหารที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นนักบริหารที่มีส่วนร่วม เป็นนักบริหารที่เป็นมิตรและเป็นเพื่อนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขพัฒนาปรับปรุง
- เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้

3) พฤติกรรมด้านการครองงาน ประกอบด้วย

- บริหารงานโดยปรับใช้หลักวิชา เช่น การบริหารงานตามหลัก PDCA การสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง การสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

- ศึกษางานในความรับผิดชอบ วางแผนมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคน และสรุปภาพรวมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

- ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศตนให้กับการทำงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รับผิดชอบงานและมุ่งทำงานให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการทำงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่

- ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน การกำกับ และติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

- มีการนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการประชุมและสรุปงานประจำเดือนอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สามารถพิจารณาได้จากทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งที่สำคัญมี 6 กลุ่มด้วยกันคือ

2.1.1 กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด ซึ่งเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามขั้นพัฒนาการและขึ้นอยู่กับวัยและพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น ด้วยเหตุนี้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลก็ต้องพิจารณาถึงขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลร่วมกับการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ทางสังคมด้วย

2.1.2 กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย อธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลโดยมองว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของการเรียนรู้ทางด้านจิตใจ ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลจึงต้องเรียนรู้ด้านจิตใจของบุคคลนั้น

2.1.3 กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ผลประเภทเสริมแรง ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้น และผลประเภทถูกลงโทษ ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป ดังนั้นวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องใช้ตัวเสริมแรง หรือตัวลงโทษเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

2.1.4 กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มาจากทั้งปัจจัยภายนอก อันได้แก่สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ และปัจจัยภายใน คือจิตใจตัวบุคคลเอง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่ ดังนั้นการจะพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยข้อมูลจากการวิจัยเป็นพื้นฐาน เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล และศึกษาปัจจัยเชิงเหตุหรือสาเหตุต่างๆ ของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมจริยธรรมที่ต้องการพัฒนา

2.1.5 กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา เน้นศึกษากระบวนการปฏิสังสันทน์และแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในกลุ่ม องค์การ และสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลโดยใช้กระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านตัวแทนทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่พ่อแม่ ครู เพื่อน พระ และสื่อมวลชน

2.1.6 กลุ่มแนวคิดทางศาสนา พิจารณาว่าต้นเหตุของปัญหาต่างๆ ในสังคมนั้นมาจากการกระทำของมนุษย์ การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ไขที่ตัวมนุษย์เอง และเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนต่างๆ ทางศาสนาสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาให้บุคคลมีจิตสำนึกและเจตคติที่ถูกต้องดีงามและสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้

2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความเห็นพ้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทราบและตระหนักดีอยู่แล้วว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างไรบ้าง และเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมกันอยู่แล้ว โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางท่านเห็นว่ามีผู้บริหารสถานศึกษาเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่อาจมีพฤติกรรมบางประการมากไป หรือ น้อยไป ตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือของผู้อื่น ซึ่งอาจจะเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้นๆ ประสบอยู่ ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอีก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีมีพฤติกรรมที่เป็นคุณธรรมจริยธรรมอย่างมาก ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

คุณธรรมในการครองตน

1. ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้ร่วมงาน
3. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่
4. ไม่นำวัสดุอุปกรณ์ของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนและครอบครัว
5. กริยาวาจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ บุคคลทั่วไป
6. มีความขยัน หมั่นเพียร มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาในการทำงาน

คุณธรรมในการครองคน

1. มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและไม่เลือกปฏิบัติ
2. มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
3. ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างจริงใจ

4. เข้าร่วมงานประเพณีของชุมชน กิจกรรมของหมู่คณะและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นและพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ

6. ให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกศิษย์ทั้งงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว

7. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะในการประสานงานบุคคล

คุณธรรมในการครองงาน

1. มีการวางแผนการบริหารงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรอบคอบ

2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานและทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคคล

4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่

5. ส่งเสริมแนะนำผู้ร่วมงานให้หาทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. รู้และเข้าใจสภาพขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่

7. มีการประชุมและสรุปงานประจำเดือนอย่างต่อเนื่อง

8. ใช้ศิลปะและหลักการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. เสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก และเสริมด้วยข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนองค์ความรู้ แนวคิด หลักธรรม และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 16 ท่าน ซึ่งผู้ศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สรุปผลการศึกษา

1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 75.0 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.5 สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 81.5 และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้ว 11 ปีขึ้นไปทุกท่าน

1.2 คุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน ดังนี้

1.2.1 คุณธรรมและจริยธรรมในการครองตน ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 และสติสัมปชัญญะ ซึ่งประกอบด้วย

1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ไม่โกหกหลอกลวง ยึดมั่นในความดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และบุคคลอื่นๆ

2) ทมะ คือ การข่มใจตนเอง ควบคุมอารมณ์และบังคับตนเองได้

3) ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่ออำนาจกิเลสไม่โกรธ ไม่อิจฉาริษยา ซึ่งทมะและขันติจะทำให้เป็นผู้มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ

4) จาคะ คือ ความเสียสละมีน้ำใจ สามารถเสียสละความสุขสำราญความพอใจส่วนตน ตลอดจนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักสละสิ่งของให้แก่ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือประสบภัยต่างๆ

5) สติ คือความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด คนมีสติย่อมจักไม่เลินเล่อเผลอตน

6) สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

1.2.2 คุณธรรมจริยธรรมในการครองคน ประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 ดังนี้

1) ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้ ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน

2) ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำอ่อนหวานจับใจ การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติและยกย่อง

3) อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน

4) สมานัตตา วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะของตนสม่ำเสมอ เป็นนักบริหารที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นนักบริหารที่มีส่วนร่วม เป็นนักบริหารที่เป็นมิตรและเป็นเพื่อนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขพัฒนาปรับปรุง

5) เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ให้ความรักความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

7) มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงใจ ชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ

8) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักและชังพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีอยู่แล้ว

1.2.3 คุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 และราชสังคหวัตถุ 4 ประการ ดังนี้

1) ฉันทะ คือ การทำความพอใจรักใครในสิ่งนั้น คือมีใจรักจะทำงานอะไรต้องมีใจรักในสิ่งนั้น

2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ หรือทำความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เพียรพยายามกระทำสิ่งนั้นด้วยความมานะอดทน ไม่ท้อถอย

3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น คือ เอาใจฝักใฝ่ในงานที่ทำนั้นด้วยความคิด ด้วยสติปัญญาบริหารงานโดยปรับใช้หลักวิชา เช่น การบริหารงานตามหลัก PDCA การสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง การสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4) วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คือ ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลในสิ่งที่ทำนั้น ศึกษางานในความรับผิดชอบ วางแผนมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคน และสรุปภาพรวมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

5) สัสเมธัง ความเป็นผู้ฉลาด ปรีชาในการพิจารณาถึงผลิตผลอันเกิดขึ้นในแผ่นดิน แล้วพิจารณาผ่อนผันจัดเก็บเอาแต่บางส่วนแห่งสิ่งนั้น ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน การกำกับ และติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

6) ปุริสเมธังความเป็นผู้ฉลาดในการดูคน สามารถเลือกสรรแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามความถูกต้องเหมาะสม

7) สัมมาปาสัง การบริหารงานให้ต้องใจของประชาชน ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศตนให้กับการทำงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รับผิดชอบงานและมุ่งทำงานให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

8) วาจาเปยยัง ความเป็นบุคคลมีวาจาไพเราะ รู้จักผ่อนผันสั้นยาวตามเหตุการณ์ตามฐานะและความเป็นธรรม

1.2.4 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาจพิจารณาได้จากทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งที่สำคัญมี 6 กลุ่มด้วยกันคือ

1) กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด ซึ่งเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามขั้นพัฒนาการและขึ้นอยู่กับวัยและพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น

2) กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย อธิบายว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลต้องเรียนรู้ด้านจิตใจของบุคคลนั้น

3) กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท ดังนั้นวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องใช้ตัวเสริมแรง

หรือตัวลงโทษเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

4) กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มาจากทั้งปัจจัยภายนอก อันได้แก่สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ และปัจจัยภายใน คือจิตใจตัวบุคคลเอง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่ ดังนั้นการจะพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล และศึกษาปัจจัยเชิงเหตุหรือสาเหตุต่างๆ ของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมจริยธรรมที่ต้องการพัฒนา

5) กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลโดยใช้กระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านตัวแทนทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่พ่อแม่ ครู เพื่อน พระและสื่อมวลชน

6) กลุ่มแนวคิดทางศาสนา พิจารณาว่าต้นเหตุของปัญหาต่างๆ ในสังคมนั้นมาจากการกระทำของมนุษย์ การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ไขที่ตัวมนุษย์เอง และเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนต่างๆ ทางศาสนาสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาให้บุคคลมีจิตสำนึกและเจตคติที่ถูกต้องดีงามได้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความเห็นพ้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทราบและตระหนักดีอยู่แล้วว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างไรบ้าง และเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมกันอยู่แล้ว มีผู้บริหารสถานศึกษาเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่อาจมีพฤติกรรมบางประการมากไป หรือ น้อยไป ตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือของผู้อื่น ซึ่งอาจจะเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้นๆ ประสบอยู่ ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอีก

อภิปรายผลการศึกษา

2.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน ซึ่งแต่ละด้านหากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมต่างๆ สำหรับฆราวาสมาถือปฏิบัติก็จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิจิตร ศรีสะอ้าน** (2523: 38) ที่ได้ให้หลักธรรมที่ผู้บริหารพึงมีไว้ ได้แก่ 1. การรู้จักตน 2. การเข้าใจคน และ 3. การปรับตนและมุ่งผลของงาน และสอดคล้องกับ **สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ** (2541: 34) ด้วยที่ได้กล่าวถึงหลักธรรมของผู้บริหารที่ต้องมี คือ 1) หลักธรรมในการครองตน ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 2) หลักธรรมในการครองคน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และ 3) หลักธรรมในการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4

2.2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สามารถพิจารณาได้จากทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งที่สำคัญมี 6 กลุ่มด้วยกันคือ 1) กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด 2) กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย 3) กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม 4) กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ 5) กลุ่ม

แนวคิดสังคมวิทยา และ 6) กลุ่มแนวคิดทางศาสนา ซึ่งการจะนำทฤษฎีใดไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบทของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์

2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความเห็นพ้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทราบและตระหนักดีอยู่แล้วว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างไรบ้าง และเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมกันอยู่แล้ว ซึ่งก็สอดคล้องกับผลวิจัยของหลายๆ ท่าน เช่น **บุญศรี จันสุระ (2546)** ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ร้อยเอ็ด และพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก **รัชนีวรรณ วรรณพิรุณ (2546)** ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ก็พบว่า ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก **ธีรภัทร บัวคำศรี (2551)** ก็ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาตามหลักธรรมสัปปุริสธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ **สมพร แพรม้วน (2551)** ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ก็พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่พบว่าคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน 2) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน และ 3) คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความเห็นพ้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทราบและตระหนักดีอยู่แล้ว รวมทั้งเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมกันอยู่แล้ว มีผู้บริหารสถานศึกษาเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่อาจมีพฤติกรรมบางประการมากไป หรือ น้อยไป ตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือของผู้อื่น ซึ่งอาจจะเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้นๆ ประสบอยู่ ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอีก แต่เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญยิ่งสถาบันหนึ่ง เนื่องจากเป็นสถาบันแห่งที่ 2 ต่อจากสถาบันครอบครัวในการที่จะปลูกฝัง ขัดเกลาให้เด็กและเยาวชนในวันนี้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติในวันข้างหน้า ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนเหล่านี้ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ข้าราชการ

พลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ที่ว่า “...การปฏิบัติราชการให้สำเร็จผลที่พึงประสงค์นั้น นอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถในทางวิชาการแล้ว แต่ละบุคคลยังจะต้องมีรากฐานทางจิตใจที่ดี คือความหนักแน่น มั่นคงในสุจริตธรรมและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้จนสำเร็จทั้งต้องมีกุศโลบายหรือวิธีการอันแยบคายในการปฏิบัติงาน ประกอบพร้อมกันด้วยจึงจะสัมฤทธิผลที่แน่นอนและบังเกิดประโยชน์อันยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและแผ่นดิน...” ดังนั้นจึงยังคงมีความจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานจะต้องช่วยกันดูแลประคับประคองให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ตลอดเวลา ไม่แม้แต่จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือของผู้อื่นเห็นหรือคิดว่ามากไป หรือ น้อยไป และจากการศึกษาทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ผู้ศึกษาขอเสนอให้ใช้ทฤษฎีของกลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม ที่เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ผลประเภทเสริมแรง ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้น และผลประเภทถูกลงโทษ ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป ดังนั้นวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องใช้ตัวเสริมแรง หรือตัวลงโทษเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐบาลต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริม คนดีและขจัดคนไม่ดีออกจากระบบราชการโดยเฉพาะสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องกำหนดเกณฑ์ในการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล เช่น

3.2.1 การเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำดี โดยมีกระบวนการในการคัดเลือกคนดี ประกาศเผยแพร่ยกย่องเชิดชูเป็นแบบอย่างของสังคม รวมทั้งกำหนดรางวัลเพื่อตอบแทนความดี และสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นๆ ปฏิบัติตามด้วย

3.2.2 กำหนดคะแนนด้านพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และนำผลจากการได้รับรางวัลตามข้อ 2.1 มาคิดคะแนนด้วย

3.2.3 ลงโทษทางวินัยผู้ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอย่างเข้มงวด จริงจัง และรวดเร็วเพื่อป้องปรามมิให้ผู้อื่นกระทำตาม

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการสถานศึกษาทุกระดับเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาสถานศึกษาในระดับอื่นๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2541) “เอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรม” ม.ป.ท

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต” ในเอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ (รุ่นที่ 1 ครั้งที่ 1) เรื่องการใช้และการผลิตผลงานวิจัยทางจิตพฤติกรรมสาสตร์เพื่อประโยชน์แก่สังคมไทย กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ทศพิธราชธรรม (2540) guru.sanook.com นายทองต่อ กล้วยไม้ ณ อยุธยา

ทิศนา แขมมณี (2542) “การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ” กรุงเทพมหานคร เมธีทิปส์

ธรรมวิภาคจากนวโอวาทบางตอน (2476)“พระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส” ม.ป.ท.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม กรุงเทพมหานคร ศูนย์คุณธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

ภัทรา นิคมานนท์ (2538) “การวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม 2553:1-2” ม.ป.ท.

ภาณี ชนาธิปกรณ์. (2549) “แนวคิดและการพัฒนาตัวชี้วัดด้านคุณธรรม” *วารสารเศรษฐกิจและสังคม* 43, 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2549)

วันชัย สีหะวงษ์ http://www.dpc7.net/node/495 เข้าถึงเมื่อ 21 มิถุนายน 2556

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550) “การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน กพ. (2542) “คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม” ม.ป.ท.

สมเดช สีแสง (2540) *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา* ม.ป.ท.

สมนึก ผดุงจันทร์ (ม.ป.ป.) “คู่มือผู้บริหารสถานศึกษา” สำนักอำนวยการ สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค้นคืนวันที่ 3 มิถุนายน 2556 จาก http://www.boga.go.th.com

สมศรี สิงห์ทอง (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สัปปุริสธรรม 7 พระมหาสุนทร สุนทรธัมโม (เสนาซุย): 2540

สุมณฑา แก่นกูล (2544) “ศึกษาจริยธรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพะโต๊ะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2542) “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” ค้นคืนวันที่ 3มิถุนายน 2556 จาก http://www.moe.go.th.com

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554) แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)”ค้นคืนวันที่ 3 มิถุนายน 2556 จาก http://www.nesdb.go.th

ไสว มาลาทอง (2542 อ้างในวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี) “คู่มือ การศึกษาจริยธรรม” กรมการศาสนา ค้นคืนวันที่ 1 มิถุนายน 2556 จาก http://www.th.wikipedia.org

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542) *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมาธรรม

อ้อมเดือน สดมณี และคณะ (2554, มกราคม) ใน บทความวิชาการ “การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 16(1), 21-22 จาก http:www.swu.ac.th เข้าถึงเมื่อ 1 มิถุนายน 2556

อำนาจ จันทร์มหา (2542) “การศึกษาจริยธรรมด้านความมีวินัยในตนเองของนักเรียนนักศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด / วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542. จาก http://www.library.msu.ac.th/web/searching.php?MAUTHOR เข้าถึงเมื่อ 1 มิถุนายน 2556

Johnson, C.E. (2001). Meeting the ethical challenges of leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. https://sites.google.com/site/ 53011312403inetg18/khorngkar-3/kar-phathna-dan-khunthrrm-criythrr-decency เข้าถึงเมื่อ 21 มิถุนายน 2556

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์การศึกษาอิสระ
เรื่อง การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   ( ) ชาย
   ( ) หญิง
2. อายุ
   ( ) ไม่เกิน 30 ปี
   ( ) 31 - 40 ปี
   ( ) 41 - 50 ปี
   ( ) 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
   ( ) 1 - 5 ปี
   ( ) 6 - 10 ปี
   ( ) 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. พฤติกรรมด้านการครองตน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. พฤติกรรมด้านการครองคน

.....
.....
.....
.....
.....

3. พฤติกรรมด้านการครองงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. โรงเรียนบ้านม่อนปิ่น ต.ม่อนปิ่น อ.ฝาง
2. โรงเรียนบ้านสันทราย ต.สันทราย อ.ฝาง
3. โรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ ต.สันทราย อ.ฝาง
4. โรงเรียนบ้านห้วยงูกลาง ต.สันทราย อ.ฝาง
5. โรงเรียนวัดนันทาราม ต.สันทราย อ.ฝาง
6. โรงเรียนบ้านสันต้นดู่ ต.สันทราย อ.ฝาง
7. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง ต.สันทราย อ.ฝาง
8. โรงเรียนบ้านศรีดอนชัย ต.เวียง อ.ฝาง
9. โรงเรียนบ้านเวียงฝาง ต.เวียง อ.ฝาง
10. โรงเรียนบ้านสันทรายคองน้อย ต.เวียง อ.ฝาง
11. โรงเรียนบ้านแม๋ใจ ต.เวียง อ.ฝาง
12. โรงเรียนบ้านแม่ข่า ต. แม่ข่า อ. ฝาง
13. โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สูนหลวง แม่สูน ฝาง
14. โรงเรียนบ้านหนองยาว ต.แม่งอน อ.ฝาง
15. โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง ต.โป่งน้ำร้อน อ.ฝาง
16. โรงเรียนบ้านหนองตุ้ม ต.เวียง อ.ฝาง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พระบุญใหม่ วงศ์หาญ
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤษภาคม 2490
สถานที่เกิด	101 หมู่3 ตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2555
สถานที่ทำงาน	155 วัดนันทาราม ตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ 50110
ตำแหน่ง	เจ้าคณะตำบลสันทราย เจ้าอาวาสวัดนันทาราม