

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



๓๗๑.๒๐๑
๑ 153 ค ๓๑
19 มี.๑.๕๖

เลขทะเบียน	5738641
เลขเรียกหนังสือ	๓๗๑.๒๐๑ ค ๓๑
วันที่	19 มี.๑.๕๖

อนงค์ วงศ์ศรีวอ



37A5738641

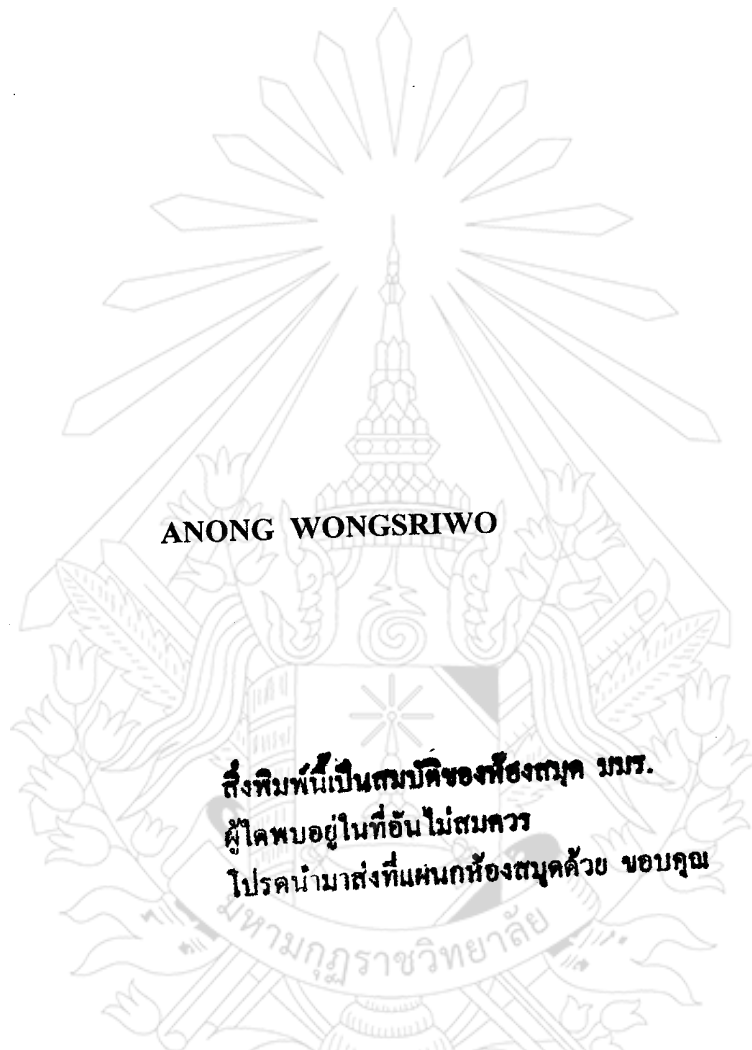
A
371.201
0153ค
2556

Title: คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอคุณ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

**MORALITY OF ADMINISTRATORS FROM BASIC EDUCATION
SCHOOLS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2**



**DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

B.E. 2556 (2013)

หัวข้อสารนิพนธ์ : คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2

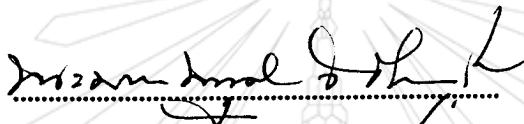
ชื่อนักศึกษา : อนงค์ วงศ์ศรีวอ

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (ดร.) **ตั้งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล **ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต


.....
(พระมหากษัตริย์ ญาณวฑฺฒโน (มศ.ดร.))

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....
(พระมหาไกรวรรณ ชินทศดิโย (ดร.))

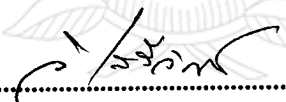
ประธานกรรมการ


.....
(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (ดร.))


อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....
(ดร.วิไลพรรณ เสรีวัฒน์)

กรรมการ


.....
(ดร.จรรณ บุญธรรม)

กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Morality of Administrators from Basic Education Institutes under
Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

Student's Name : Anong Wongsriwo

Department : Educational Administration

Advisor : Phrakhrupaladdhammacariyawatdh (Dr.)

Co-Advisor : Dr. Chakgrit Podapol

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nāṇavuddho Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nāṇavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

P. Kraiwan Chi Chairman
(Phramaha Kraiwan Chinatattiyo (Dr.))

P. Phama Advisor
(Phrakhrupaladdhammacariyawatdh (Dr.))

Chakgrit Podapol Co-Advisor
(Dr. Chakgrit Podapol)

Wilaiporn Member
(Dr. Wilaiporn Sereewatana)

Charoon Boontham Member
(Dr. Charoon Boontham)

หัวข้อสารนิพนธ์	: คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: อนงค์ วงศ์ศรีวอ
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
ปีการศึกษา	: 2556

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ และศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีการของเรฟเฟอ

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกขนาดสถานศึกษาพบว่าระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรณมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

Thematic Title : **Morality of Administrators from Basic Education Schools under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2**

Student's Name : **Anong Wongsriwo**

Department : **Educational Administration**

Advisor : **Phrakhrupaladdhammacariyawatdh, Dr.**

Co-Advisor : **Dr.Chakgrit Podapol**

Academic Year : **B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of morality of administrators from Basic Education Schools under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2 in 4 aspects namely truth, self-control, endurance, and generosity and to compare the level of morality of administrators in above-mentioned 4 aspects classified by status and sizes of schools. The data were collected from 338 officers using a Likert scale questionnaire with reliability value at 0.97. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and F-test and differences were analyzed in pair with method of Scheffé.

The results of research were as follows:

The level of morality of administrators from Basic Education Schools under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2 was in high in every aspect. Comparing the level classified by status found that it was statistically differences at 0.01 in 4 aspects. Here the administrators had the level of morality higher than the teachers. In addition, comparing the level classified by sizes of schools found that it was statistically differences at 0.05 in all 4 aspects. Here, small size school had the level of morality higher than medium and large size schools.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
 ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
 ไปรื้อนำมาตั้งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.จักรกฤษณ์ โทคาทล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ของงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

อนงค์ วงศ์ศรีวอ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	22
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม	37
2.4 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร	49
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	67
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	88

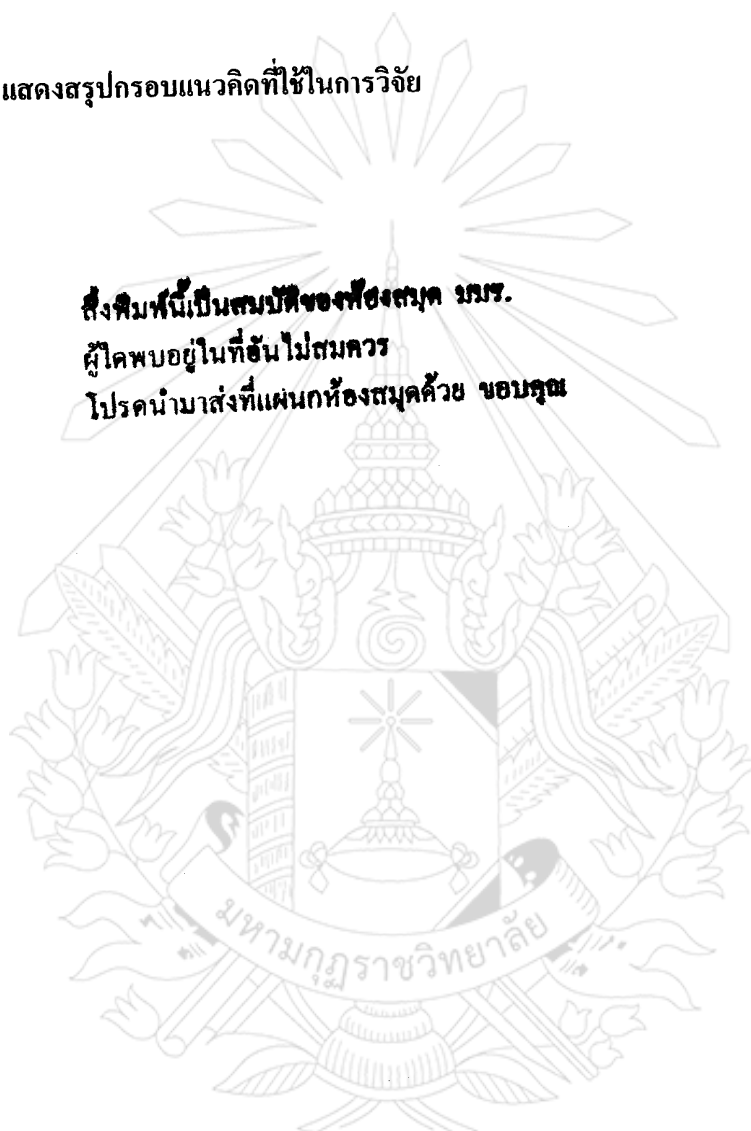
	จ
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	92
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	94
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	97
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	115
5.3 ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	137
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	139
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	143
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	148
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา	150
ประวัติผู้วิจัย	157

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	91
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม	93
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา	97
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ	99
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามสถานภาพ	99
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	100
ตารางที่ 4.5	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	101
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ	102
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามสถานภาพ	102
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	103

สารบัญแผนภาพ

■ **แผนภาพที่ 2.1** แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของสภามหาวิทยาลัย
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาของวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจในสังคมไทยจึงเป็นวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลกระทบจากระบบการเมืองที่มีปัญหาเรื้อรังและระบบการศึกษาที่เข้าขั้นทุพพลภาพจะแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจระยะยาวได้จำเป็นต้องผ่าตัดระบบการศึกษา จะปฏิรูปการเมืองได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันก็ต้องปฏิรูปการศึกษาคงคู่กันไปด้วย การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักของการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 นี้ปัญหาทางการศึกษามีมากมายทับถมกันมานาน แก้ไม่ได้ด้วยวิธีการปกติ จำเป็นต้องเปลี่ยนระบบและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของผู้ปฏิบัติและผู้นำทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดที่ถูกต้องปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษาอันดับแรกปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานการเรียนการสอนวิชาการต่างๆ 2) ปัญหาความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ 3) ปัญหาของการกระจายโอกาสและความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา 4) ปัญหาของประสิทธิภาพของระบบและกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาข้อแตกต่างระหว่างการบริหารการศึกษากับการบริหารราชการแม้ว่าจะมีส่วนที่เหมือนกันในการจัดระบบเป็นกรมกอง ฝ่ายในการทำหน้าที่บริหารระดับบนแต่ในสายสัมพันธ์กับสถานศึกษา ความมีข้อแตกต่าง เพราะการบริหารสถานศึกษา ให้ปรับระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระ มีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อความสำเร็จของระบบการบริหารใหม่จำเป็นต้องพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารให้ถึงระดับมาตรฐาน (โรงเรียนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย) นั้นต้องการองค์ประกอบเหล่านี้ ก) ระบบบริหารภายในสถานศึกษาแบบแนวราบ (Flat organization) ยกเว้นอาจารย์ใหญ่แล้ว ควรมีผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดต้องบริหารงานแบบครูทุกคนมีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย ข) ระบบการควบคุมมาตรฐานและคุณภาพที่เน้นผลิตผลคือตัวนักเรียนไม่ยึดเกาะระเบียบกฎเกณฑ์และการควบคุมขั้นตอนของกระบวนการเหมือนระบบราชการ ค) ระบบความรับผิดชอบต่อชุมชนมากกว่าความรับผิดชอบต่อสายบังคับบัญชาเบื้องบน

ยุทธศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงรวม 5 แนวทาง คือ 1. การปฏิรูประบบการเรียนการสอน-การประเมินผล 2. การปฏิรูปการฝึกอบรมครูและระบบการพัฒนาครู การใช้ครู 3. การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ 4. ปรับระบบการศึกษา โดยจัดให้มีการศึกษาพื้นฐาน 12 ปี จากประถมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6 การอุดมศึกษาที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันระบบการศึกษาดลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ของการระดมสรรพกำลังจากทุกๆ ส่วนของสังคมรวมทั้งภาคเอกชนให้เข้ามาจัดการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น¹

ในทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) เป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งได้รับอิทธิพลจากกระแสการบริหารแนวใหม่ในทางธุรกิจที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผลักดันให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดในการศึกษาได้มีกระแสการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เมื่อประเทศไทยมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 การดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาเริ่มเป็นรูปธรรมมากขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการใช้ประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด แนวทางดังกล่าวเป็นหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) คือ หลักการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา หลักการมีส่วนร่วมหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเองและหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล²

ทั้งนี้ สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่หมู่บ้านเป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบสังคมเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อความอยู่รอด และบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและระเบียบเพื่อกำหนดภารกิจด้านต่างๆ ของสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหาร การบริหารจึงมีความสำคัญอันจะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะหากปราศจากการบริหารแล้วสังคมก็จะมีระบบ ระเบียบ เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และผู้บริหารก็ต้องมีความสำคัญเช่นกัน ดังนั้นการบริหารภายในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในทางการศึกษาจะเกิดได้ง่ายและได้ผลมากที่สุด ถ้าเกิดจากระบบบริหารที่เป็นระดับปฏิบัติดังนั้นผู้นำ

¹นิภา แยมวจิ, กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์สารสนเทศ สป. ศธ. คำอธิบาย พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), หน้า 8-9.

²สมศักดิ์ คลประสิทธิ์, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552-2555, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), หน้า 1.

หรือผู้บริหารต้องมาคิดปะมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถกำหนดนโยบาย
 กำหนดและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี การเป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถให้เป็นที
 อมรับนั้น เป็นสิ่งที่ยากลำบากอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะปัจจุบันประเทศไทยหาผู้นำที่มีความสามารถ
 และเป็นที่ยอมรับไม่ค่อยได้ หรือเรียกว่าขาดแคลนก็ไม่ผิดนัก ทั้งๆที่ประเทศไทยล้วนเต็มไปด้วย
 คนเก่งมากมาย เราต้องการผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเสียสละ และเป็น
 ประชาธิปไตย³

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการครู
 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีในด้านวินัยคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว
 ของแรมเซย์ และคลาร์ก (Ramsy & Clark 1990) กล่าวไว้ว่าการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถ
 จัดการศึกษาและบริหาร โรงเรียนของตนให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่
 สำคัญอย่างซึ่งอีกประการหนึ่งก็ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ ได้กล่าว
 ว่าคุณลักษณะของผู้นำผู้บริหารว่าผู้นำควรบุคลิกภาพและความสนใจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มี
 ทัศนคติ ใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเกรงใจ มีความซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น มี
 ความกล้าความร่าเริง มีความสุภาพอ่อนโยนและไม่เห็นแก่ตัวการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีนั้น
 ผู้บริหารจะต้องบริหารงานแบบธรรมาธิปไตย คือ การถือธรรมหรือหลักการและเหตุผลเป็นสำคัญ
 ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดเอาความสำเร็จงานส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกฝ่าย
 ผู้บริหารที่มีคุณธรรมตามรูปแบบดังกล่าวควรจะต้องเพียบพร้อมทั้งด้านคุณงามความดี โดยยึด
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความ
 โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า⁴

ปัญหาที่เกิดขึ้นวงการการศึกษาเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น ข้าราชการที่ขาด
 คุณธรรมจริยธรรมร่วมในกระบวนการ โกงสอบ ดังที่ ดี เอส ไอ เรียกแจ้งข้อหาถือแรก 2 ราย 15
 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 นี้ เผยอาจโดนโทษจำคุก 5 ปี พร้อมออกหมายจับกลุ่มอื่นเพิ่มที่กรมสอบสวนคดี
 พิเศษ(ดี เอส ไอ) นายอำพร ทวรรณกุล ผอ.โรงเรียนเสมาอุปถัมภ์ คณะกรรมการข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ นายสุเชาว์ ยะถิติโล ครูผู้ช่วย

³อนันต์ วรรณภาค, ความสำคัญของผู้นำและการบริหาร, วารสารวิชาการ, (ม.ป.ท. :
 ม.ป.ท., ม.ป.ป.) หน้า 25.

⁴สามารถ อินตามูล, “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต
 วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2548, 110 หน้า .

โรงเรียนกวดราษฎรสามัคคี เข้าให้ปากคำคดีทุจริตสอบคัดเลือกผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยพนักงานสอบสวนได้จัดห้องสอบแยกกันทั้งนี้ นายอำพรและนายสุธวัช ต่างปฏิเสธตอบข้อซักถามสื่อมวลชนด้าน นายธานินทร์ เปรมปรีดิ์ ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในฐานะหัวหน้าพนักงานสอบสวนในคดีทุจริตสอบครูผู้ช่วย เปิดเผยภายหลังตอบปากคำว่า นายอำพรและนายสุธวัชว่าทั้งคู่ให้การปฏิเสธ โดยนายอำพรปฏิเสธไม่ทราบว่ามีการได้ผลข้อสอบมาจากไหน ส่วนนายสุธวัชยังให้การภาคเสธว่าไม่เคยรู้จักนายอำพร แต่จากการสอบสวนของคดีเอสไอพบว่าทั้งคู่มีส่วนร่วมกระทำผิดโดยนายสุธวัชเกี่ยวข้องกับในการเข้าไปเอาเฉลยข้อสอบจากบ้านของนายอำพรก่อนวันสอบ ดังนั้น คีเอสไอจึงออกหมายเรียกให้ทั้งสองคนมารับทราบข้อกล่าวหาในวันที่ 15 พ.ค.นี้ เวลา 09.30 น. ในความผิดตามมาตรา 188 กรณีเอาเอกสารข้อสอบไปจำหน่ายและเผยแพร่ ทำให้เกิดความเสียหายแก่ สพฐ.ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และปรับไม่เกิน 10,000 บาท นอกจากนี้ คีเอสไอเตรียมขอศาลอนุมัติหมายจับกลุ่มคนที่มีลักษณะการกระทำผิดในแบบเดียวกันนี้อีกในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและอยู่ระหว่างสอบสวนการกระทำผิดขอเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเฉลยข้อสอบนายธานินทร์ กล่าวอีกว่า ในสัปดาห์หน้า คีเอสไอจะมีหมายเรียกไปถึง 344 คนที่สอบครูผู้ช่วยได้คะแนนสูงและได้รับบรรจุแล้ว โดยจะเรียกมาสอบปากคำแยกกลุ่มและตั้งเรื่องให้เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ในการเพิกถอนจากครูผู้ช่วยที่บรรจุไปแล้ว สำหรับเส้นทางการเงินสำหรับนายอำพร ที่คีเอสไอ พบความผิดคดีมีเงินไม่ต่ำกว่า 5 ล้านบาท โอนเข้าโดยพบส่วนหนึ่งเป็นการโอนเงินค่ามัดจำจากครูผู้ช่วยที่บรรจุแล้วและบางส่วนมีชื่อโอนมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนมีชื่อบางแห่ง

ผู้ปกครอง-ชาวบ้าน ต.โป่งนกรวมตัวกว่า 350 คน ร้องนายก อบจ.ชัยภูมิ สั่งให้ย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนโป่งนกรประชาสามัคคี แจงเหตุผลจากปัญหาการบริหาร 11 ข้อ วานนี้ (31 ส.ค.54) กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนโป่งนกรประชาสามัคคี และชาวบ้านบ้านบึงเวียง หมู่ 4 บ้านคลองผักหวาน หมู่ 14 และบ้าน โลกชาติ หมู่ 9 ต.โป่งนกร อ.เทพสถิต จ.ชัยภูมิ จำนวนราว 350 รวมตัวกันเพื่อยื่นหนังสือต่อ สุริยชน ภูมิรัตนประพิณ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เรียกร้องให้ย้ายนายสุวัฒน์ ปรืชาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งนกรประชาสามัคคี จดหมายดังกล่าวระบุเหตุผล 11 ข้อ ประกอบด้วย 1. การบริหารโรงเรียนไม่พัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น 2. บุคลากรในโรงเรียนแบ่งฝักฝ่ายทำงานไม่เป็นไปทางเดียวกัน 3. การทำประกันอุบัติเหตุในโรงเรียน เมื่อนักเรียนประสบอุบัติเหตุไม่ได้รับค่าชดเชย 4. ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อวิชาชีพครู (มีพฤติกรรมชู้สาว) 5. เปลี่ยนกรรมการบริหารโรงเรียนชุดใหม่โดยที่กรรมการชุดเก่าไม่ทราบสาเหตุ 6. การจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะของนักเรียนไม่มีเท่าที่ควร 7. กีฬาที่เคยทำชื่อเสียงให้โรงเรียนเป็นเวลหลายปี เช่น

^๑หนังสือพิมพ์เดลินิวส์, กรณีเอาเอกสารข้อสอบไปจำหน่ายและเผยแพร่, สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2556, หน้า 2.

กิพายกน้ำหนักไม่มีการสานต่อและส่งเสริม 8. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนมีความสัมพันธ์ที่แย่ง มี
ความห่างเหินกัน ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 9. เงินงบประมาณในการซื้อชุดนักเรียนไม่ถึงตัวนักเรียน
๑๐. เงินงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์การเรียน หนังสือเรียน ไม่โปร่งใส และ 11. การเรียนการสอนไม่
เต็มที่ ทำให้เด็กหนีการเรียนเป็นประจำ ทั้งนี้ โรงเรียนโป่งนกประชาสามัคคี สังกัดองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่น ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกชาติ หมู่ 9 ต.โป่งนก อ.เทพสถิต จ.ชัยภูมิ อนึ่ง รายละเอียดของจดหมาย มีดังนี้
สืบค้นที่ บ้านโคกชาติ ต.โป่งนก อ.เทพสถิต จ.ชัยภูมิ วันที่ 31 สิงหาคม 2554 เรื่อง ให้ย้ายผู้อำนวยการ
สถาบันศึกษา เรียน นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัด ด้วยราษฎรบ้านบุงเวียน หมู่ 4 บ้านคลองผักหวาน
ทหมู่ 14 และบ้านโคกชาติ หมู่ 9 มีความประสงค์ต้องการให้ย้าย นายสุวัฒน์ ปรืชาวงศ์ ผู้อำนวยการ
รองเรียนโป่งนกประชาสามัคคี ด้วยเหตุดังนี้ 1. การบริหารโรงเรียนไม่พัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น 2.
บุคลากรในโรงเรียนแบ่งฝักฝ่ายทำงานไม่เป็นไปทางเดียวกัน 3. การทำประกันอุบัติเหตุในโรงเรียน เมื่อ
นักเรียนประสบอุบัติเหตุไม่ได้รับค่าชดเชย 4. ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อวิชาชีพครู (มี
พพฤติกรรมชู้สาว) 5. เปลี่ยนกรรมการบริหารโรงเรียนชุดใหม่โดยที่กรรมการชุดเก่าไม่ทราบสาเหตุ 6.
การจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะของนักเรียน ไม่มีการจัดกิจกรรมเท่าที่ควร 7. กีฬาที่เคยทำ
รีชิงเสียงให้โรงเรียนเป็นเวลาหลายปี เช่น กีพายกน้ำหนักไม่มีการสานต่อและส่งเสริม 8. ความสัมพันธ์
ระหว่างชุมชนมีความสัมพันธ์ที่แย่ง มีความห่างเหินกัน ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 9. เงินงบประมาณ
ในการซื้อชุดนักเรียนไม่ถึงตัวนักเรียน 10. เงินงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์การเรียน หนังสือเรียน ไม่
ปโปร่งใส 11. การเรียนการสอนไม่เต็มที่ ทำให้เด็กหนีการเรียนเป็นประจำ รายชื่อของนักเรียนที่ได้รับ
บกฉบับ (แต่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากการทำประกันอุบัติเหตุของโรงเรียน) 1. นาย จักรพันธ์ ผลทิพย์ 2.
ดี้กชาย วุฒิชัย พวงจันทร์ 3. เด็กชาย ทัดสุพล พิมทอง 4. นาย มานะ ยันจตุรัส จึงขออำนาจท่านช่วยสั่ง
อาย ผู้อำนวยการ ท่านนี้ให้ด้วยเพื่อความเจริญของโรงเรียน ผลิตเด็กและเยาวชนที่ดีของประเทศต่อไป
ทั้งนี้ชาวบ้านบุงเวียน หมู่ 4 บ้านคลองผักหวาน หมู่ 14 และบ้านโคกชาติ หมู่ 9 ขอขอบพระคุณท่าน
อ่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ขอแสดงความนับถือ (นางลินจง ยิ่งชัยภูมิ) ผู้ปกครองนักเรียน (นางสาวพิสมัย
จันทร์เพ็ญมงคล)⁶

ปัญหาของผู้บริหารและครูที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมดังที่มีข่าวว่า นายก อบจ.ชัยภูมิ สั่งพัก
 ราชการครูฉาวข่มขืนเด็ก 3 เดือนเมื่อ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ขณะที่จังหวัดชัยภูมิ ความคืบหน้ากรณีครู
 ฉาวข่มขืนเด็ก ม.2 และ ม.4 ตามข่าวที่เสนอล่าสุด นายถาวร พรหมมีชัย ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ
 เปิดเผยว่า ขณะนี้ได้รับรายงานเรื่องที่เกิดขึ้นทั้งหมดแล้ว ซึ่งได้รายงาน ไปยังต้นสังกัดโรงเรียนแห่งนี้ที่

⁶<http://www.tcijthai.com>, ร้อง นายก อบจ.ชัยภูมิ จี้ย้าย ผอ.รร.โป่งนกประชาสามัคคี เหตุ

ได้อำโวนไปอยู่ในสังกัด อบจ.ชัยภูมิ เพื่อดังกรรมการให้สอบสวนข้อเท็จจริงทั้งหมดที่เกิดขึ้นแล้ว พร้อม ทั้งในส่วนการดูแลและคุ้มครองเด็ก ขณะนี้ ได้ให้เจ้าหน้าที่ชุดคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก รับเด็ก มาดูแลอย่างใกล้ชิด ยังชีพให้ที่ ประจำจังหวัดชัยภูมิแล้ว ซึ่งจะต้องดูแลเรื่องความปลอดภัยรวมทั้งการ ถูกเข้ามาข่มขู่คุกคาม หากพบว่าใครเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิเด็กต่อไป

ระหว่างรอผลรายงานชี้แจงข้อเท็จจริงเบื้องต้นทั้งหมดจาก ผอ.รร. และครูผู้ก่อเหตุ มาให้ทราบ ส่วนกรณีของเด็กนักเรียนหญิงชั้น ม.2 ทั้ง 2 ราย ที่ถูกอ้างว่าถูกรายเดียวกันข่มขืน จนตั้งท้องและถูกบีบ คั้นทั้ง ขณะหลังเกิดเหตุเนื่องจากผู้ปกครองเด็ก ต่างมีภาวะครอบครัวยากจน และหย่าร้างกัน เมื่อหลัง รับเงินค่าเสียหายจากครูผู้ก่อเหตุไปแล้วรายละเอียด 100,000 บาท ต่างย้ายถิ่นหนี ไปทำงานยังต่างจังหวัดกัน หมดแล้ว ส่วนตัวเธอสาวม.2 ทั้ง 2 คน ก็ต้องออกจากโรงเรียนกลางคันเนื่องจากภาวะ ครอบครัว ผิดคนแยก และประชดชีวิต ไปมีเพศสัมพันธ์กับกลุ่มวัยรุ่นนั้ไปทั่ว จนเคยมีการถูกแอบถ่ายคลิปถูกรุม โทรมกว่า 14 คน กับเด็กนักเรียนด้วยกัน จนต้องหนีหายไปจากหมู่บ้านประชดชีวิต ไปทั่วไม่รู้ว่าจะไป อยู่ที่ไหนและชาว บ้านส่วนใหญ่ในพื้นที่ต่างวิพากษ์วิจารณ์ว่าเด็กเหยื่อครูฉาว 2 รายแรกต้องเสียอนาคต ไปแล้ว ก่อนที่จะมาเจอกับเหยื่อรายที่ 3 เด็กนักเรียนชั้นม.4 แต่ก็ถือว่ายัง โชคดีที่ไม่ตกเป็นเหยื่อจนถึง ท้องอืกราย ก่อนที่จะมีสื่อมวลชนเข้ามาช่วยเหลือเสนอผู้สื่อข่าวจนจนไว้ได้

คั้งที่ผู้บริหารและครูเป็นข่าวนั้นจากที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนและร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษา พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยศึกษาคุณธรรมจริยธรรม 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และ ด้านจาคะ เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่แนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อันเป็นแบบอย่างและเบ้า หลอมพฤติกรรมแก่เยาวชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ และ ศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ด้านนั้น อันแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยของ มานะ ชัยสุริยนต์ เรื่องคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหาดุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งศึกษาระดับความคิดเห็น การปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหาดุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่าระดับการปฏิบัติแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน และ อนุกุล ฐระวรรณ เรื่องพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น ที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่าง ดังนั้น การวิจัยนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ เมื่อจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ประจำปี 2555 จำนวน 2,607 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 295 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,312 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ขอบเขตด้านตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา
2. ขอบเขตด้านตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรมเป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาป ใฝ่ความดีและเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน ให้มีการประพฤติปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามเกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคีเกิดความอบอุ่นมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมายธรรมเนียม ประเพณี

คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักคุณธรรมจริยธรรมที่พระบาทพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานหลักคุณธรรมสำหรับคนไทยในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง วันจันทร์ที่ 5 เมษายน 2525 เรื่องคุณธรรม 4 ประการ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมในเรื่อง ทวาราวจรธรรม 4 คือ สัจจะ ทมะ ขันติ และ จาคะ

ด้านสัจจะ หมายถึง ความจริง ความซื่อตรง หรือความซื่อสัตย์ ซึ่งตรงกันข้ามกับความไม่จริง ความเท็จ ความคดโกง ทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ต่างต้องการความจริง ความซื่อตรงหรือความซื่อสัตย์ด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครต้องการความไม่จริง ความเท็จ ความคดโกง

ด้านทมะ หมายถึง การรู้จักข่มจิตข่มใจตนเอง ความรักในการฝึกฝนตนเอง ภาวะคือหรือร้อนในการเคี่ยวเข็ญฝึกฝนตนเอง อย่างไม่มีข้อแม้เงื่อนไข เพื่อให้ตนเองมีทั้งความรู้ ความสามารถ และความคิดเพิ่มพูนมากขึ้น

ด้านขันติ หมายถึง ความอดทน คนที่รู้จักความอดทนอดกลั้นต่อ ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมเป็นผู้ชนะย่อมเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในที่สุด คนที่มีขันตินั้นเขาจะเป็นคนไม่ผัดวันประกันพรุ่งในการทำงาน โดยอ้างว่าร้อนอ้างว่าหนาวหรืออ้างว่าฝนตกฟ้าร้อง เขาจะทำงานโดยอดทนต่อ การพูดต่อเสียดเขาเย้ยถากถางจากผู้ประสงคร้าย

ด้านจาคะ หมายถึง ความเสียสละ, การแบ่งปัน, ความเอื้อเฟื้อ มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า ทาน และ บริจาคจาคะ หมายถึงการสละสิ่งของและความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น และหมายรวมถึงการสละละทิ้งกิเลส ละความโลภ ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความใจแคบ และการเลิกละนิสัย ตลอดจนความประพฤติน่าเกลียด ที่ทำให้เกิดความเสียหาย ก่อความบาดหมางทะเลาะวิวาท

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถานภาพ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 -300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 หมายถึง ส่วนราชการที่ให้บริการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอภูเขียว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น และอำเภอคอนสาร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบผลการศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.6.3 เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรตนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.4 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร (Administration) ไว้มากมายและแตกต่างกันไปตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษาไว้ การบริหาร หมายถึง กระบวนการของสิ่งคมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำการกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)² ในทำนองเดียวกัน

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

¹เจริญผล สุวรรณโชติ, ทฤษฎีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทิซซิ่งเอ็ท จำกัด, 2542),

เฮอร์เซย์, แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard, and Johnson) อ้างใน จันทรานี สงวนนาม ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคล³

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย⁴

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ กล่าวว่า เพื่อความอยู่รอดขององค์การ การเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์การจะช่วยให้้องค์การสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน บุคลากร ตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม⁵

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ที่กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิชาชีพ (Professional) ผู้บริหารที่หวังผลในการบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้หลักการทฤษฎีทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่⁶

อัจฉรา สังข์สุวรรณ ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคน และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารได้ 3 ประการ ตามความหมายดังนี้

1. การบริหารในความหมาย กระบวนการต่างๆ การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

³จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยท์, 2553), หน้า 58.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 292.

⁵ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญพัฒนา, 2546), หน้า 18.

⁶สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2543), หน้า 1.

2. การบริหารเป็นเรื่องของ คนและกลุ่มคน ในองค์กร คนและกลุ่มคน หมายถึง การทำงานร่วมกันของคนและกลุ่มคนในองค์กร โดยมีคนกลุ่มหนึ่ง หรือคนหนึ่งเป็นผู้นำที่ต้องใช้ศิลปะการบังคับบัญชาและการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจะมีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่แน่นอน สามารถถ่ายทอดต่อๆ ไปได้ โดยหลักการเหล่านี้มีความเป็นปรนัยที่นักบริหารหรือนักศึกษาวิชาบริหารสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหาร แต่เป็นที่ทราบกันแล้วว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะไม่อยู่กับที่ตลอด⁷ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้

3.1 หลักการบริหารตามแนวคิดของ Taylor สรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาวิธีการทำงาน โดยใช้วิธีการทำงานวิธีที่ดีที่สุด (One best way) แทนกฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน โดยการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้การทำงานสามารถลุล่วงความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์การค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการวิเคราะห์และทดลองแบบวิทยาศาสตร์ มีการกำหนดมาตรฐานของงาน การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายตามผลผลิต จ่ายตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าการจ่ายแบบจูงใจ

2. การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับรู้ความสามารถของเขา จัดการฝึกอบรม เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

3. เน้นการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ได้ผลผลิตที่มากที่สุดแทนการจำกัดผลผลิต

4. เน้นการประสานงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคนงาน โดยต้องเป็นความร่วมมือระหว่างกันอย่างมีมิตรภาพ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.2 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol อังใน ณรงค์ เชื้อมาก, พระเจดีย์ สร้าง และ พระสุวรรณชัย เชาวชื่น กล่าวว่

Fayol เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะเป็นผู้บุกเบิกแนวทางการบริหาร โดยรวบรวมเป็นทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม เขาเชื่อว่าการปฏิบัติทางด้านการบริหารที่ดีจะมีแบบแผนเฉพาะอย่าง ที่สามารถระบุและวิเคราะห์ได้ตามความเห็นนี้เขาจึงได้เขียนหลักการบริหารขึ้นมา Fayolเป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศสทำงานในบริษัทเหมืองแร่ ต่อมาได้ทำหน้าที่เป็นผู้

⁷ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, การบริหารงานอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : เทพรัตน์เพรส, 2540), หน้า 18.

จัดการบริษัท Fayol ในฐานะที่เป็นผู้บริหารเขาจะเลือกใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม และวิธีการบริหารที่เหมาะสมนั้น ผลที่เกิดขึ้นจะให้ความพอใจ เขาเน้นการสอนและการเรียนรู้ โดยเขาเห็นว่า **การบริหารสามารถสอนกันได้** และได้พยายามพิสูจน์ให้เห็นว่า เมื่อหลักการและวิธีการบริหารของ **สาธุ** นำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้ความแน่ใจในความสำเร็จ Fayol แบ่งงานด้าน **อุตสาหกรรม** ออกเป็น 6 ประเภท คือ เทคนิค (การผลิต) การพาณิชย์ (การซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยน) การเงิน (การจัดการและการใช้เงินทุน) การรักษาความปลอดภัย (การป้องกันทรัพย์สินและบุคคล) การบัญชี (รวมทั้งสถิติด้วย) และการบริหาร (การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม) กิจกรรมต่างๆ ที่เน้นเป็นพิเศษ คือ การบริหาร เขามีความเห็นว่าเป็น **ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติเป็นพิเศษ** อาทิเช่น มีสุขภาพอนามัยดี มีสติปัญญาดี มีจริยธรรม มีการศึกษา มีความสามารถ และมีเทคนิควิธีการในการบริหาร รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน¹

3.3 หน้าที่การบริหาร

อังฉรา สังข์สุวรรณ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม **สรุปได้ดังนี้**

3.3.1 การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ นโยบาย และขั้นตอนเพื่อการบรรลุตามแผนที่วางไว้

3.3.2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน้าที่การงาน หรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคน การมอบหมายอำนาจหน้าที่การประสานงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ การสร้างระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร

3.3.3 การสั่งการ (Commanding) เป็นการให้คำแนะนำ และเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำกับผู้บังคับบัญชา

3.3.4 การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานการทำงานของกลุ่มคนที่แตกต่างกันเพื่อให้ทุกคนทำงานได้ตรงตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ

¹ณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก, พระเจดีย์ สารัง และ พระสุวรรณชัย เชาวน์ชื่น, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), 2551, 188 หน้า.

3.3.5 การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดผลการตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง⁹

กล่าวโดยสรุป การบริหารมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

2.1.1 รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษา

ภาวะผู้นำทางการศึกษามีรูปแบบที่แตกต่างไปจากภาวะผู้นำขององค์การอื่นๆ เพราะการบริหารการศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความชำนาญการและทักษะในการจัดการด้านการศึกษา นอกจากนี้ผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีปรัชญาของการจัดการศึกษาที่ตอบสนองการพัฒนาเยาวชนเพื่อสังคมและประเทศชาติการจะนำองค์การทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้จึงต้องขึ้นอยู่กับแนวทางในการบริหารจัดการเรียนการสอน ในวงการการศึกษาพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายสำหรับการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ของ เทลฟอร์ด (Telford)
2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบนักรบบริการ (Servant leadership) ของ กรีนลีฟ (Greenleaf)
3. รูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Share holder leadership) ของ บล็อก (Block)
4. รูปภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) ของ สุกัททา ปิณฑะแพทย์ ซึ่ง

ให้ความสำคัญต่อการประสานงานของผู้นำด้านการศึกษาที่มีศูนย์กลางของการพัฒนาอยู่ที่ผู้เรียน

2.1.1.1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ของ เทลฟอร์ด (Telford, 1996) อ้างใน อัจฉรา สังข์สุวรรณ ได้ทำการศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการให้แนวคิดที่ผู้นำทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้ที่จะบริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไปผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียนคือผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียนจึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนบทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักศึกษามากกว่านักบริหารจัดการที่ต้องยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของ เทลฟอร์ดยึดกรอบความคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการของ โบล์แมน และ ดีล (Bolman and Deal) ที่จัดกรอบการบริหารเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง (Structural) 2) ด้าน

⁹ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, การบริหารงานอุตสาหกรรม, อ้างแล้ว, หน้า 18.

การเมือง (Political) 3) ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) และ 4) ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)¹⁰

2.1.1.2 รูปแบบภาวะผู้นำภาวะผู้นำนักบริการ (Servant leadership) ของ กรีนลีฟ ริงใน อัจฉรา สังข์สุวรรณ กล่าวว่า เป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น พนักงาน ลูกค้าและชุมชนเพื่อช่วยกันสร้างอำนาจการนำทางการศึกษาผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นต้องเกิดความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการและต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพคือพิจารณาว่าการให้บริการนั้นทำให้บุคคลพัฒนาขึ้นในขณะที่ได้รับการบริการบุคคลนั้นมีสุขภาพดีขึ้น จลาคันมีอิสระเพิ่มขึ้น มีการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้นและพวกเริ่มที่จะกลายมาเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น คุณสมบัติ 10 ประการที่การนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ได้แก่ 1) การฟัง 2) การมีความเห็นใจ 3) การเชี่ยวชาญ 4) การตระหนักรู้ 5) การซึ้งจง 6) การมีความคิดรวบยอด 7) การมองเห็นภาพ 8) การดูแล 9) การพร้อมร่วมใจ 10) การสร้างชุมชนภาวะผู้นำแบบให้บริการนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนให้งานด้านการบริหารการศึกษาเพื่อเป็นการบริหารเพื่อการเรียน การสอนจำเป็นต้องได้รับการบริการจากผู้นำและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดอิสระ สร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ¹¹

2.1.1.3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Share holder leadership) ของ บล็อก (Block, 1993) อังใน อัจฉรา สังข์สุวรรณ กล่าวว่า เป็นรูปแบบการนำแบบเป็นหุ้นส่วนก็อาจเป็นทางเลือกหนึ่งเพราะการบริหารเช่นนี้ทำให้ทุกคนมีภาวะผู้นำที่เท่าเทียมกันฐานะหุ้นส่วนระหว่าง ผู้นำกับกลุ่มสมาชิกด้วยความสัมพันธ์เชื่อมโยงในแนวทางที่ทำให้อำนาจระหว่างกันอยู่ในภาวะที่สมดุลในการบริหารด้านการศึกษารูปแบบของการความคิดของ บล็อกในการกำหนดภาวะผู้นำใน รูปแบบของการเป็นหุ้นส่วนต่อกันเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีมในการบริหารจัดการลักษณะของการเข้ามาเป็นหุ้นส่วนมีความสำคัญในด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นงานพัฒนาผู้เรียนดังนั้นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนอย่างความเป็นอิสระทางวิชาการ ลักษณะที่จำเป็นของภาวะผู้นำแบบเป็นหุ้นส่วนต่อกัน ได้แก่

¹⁰สุภัททา ปิณฑะแพทย์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ, วันที่สืบค้น 19 กรกฎาคม 2556, www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html, พฤศจิกายน, 2554, 33 หน้า.

¹¹เรื่องเดียวกัน, 33 หน้า.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

- การสร้างยุทธศาสตร์ในการสนทนาการแลกเปลี่ยนจุดมุ่งหมาย (Strategic conversation) ในการเป็นหุ้นส่วนกันนั้นสมาชิกทุกคนจะมีความรับผิดชอบในการให้ความหมายของวิสัยทัศน์และคุณค่าด้วยการสนทนากันในทุกระดับและมีผู้นำเป็นผู้ทำหน้าที่นำทุกคนให้มาเกาะเกี่ยวกันในภาพกว้างของวิสัยทัศน์

- การให้อิสระทางด้านความคิด (Freedom of choices) การให้ข้อคิดที่แตกต่าง ให้ทุกคนใช้สิทธิในการออกความคิดเห็นในความเชื่อที่ว่าคนเราอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันดังนั้น การมีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นเสียงๆ หนึ่งที่ควรสนใจ

- การสร้างความน่าเชื่อถือร่วมกัน (Accountability) ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ละคนสร้างความน่าเชื่อถือต่อความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

- การมีความบริสุทธิ์ใจต่อกันอย่างสมบูรณ์ (Mutual trust) ต้องพูดความจริงเมื่อมีการกระจายอำนาจออกไปทุกคนต้องพูดความจริงเพื่อที่จะทำให้ความรู้สึกไม่มั่นคงลดน้อยลง¹²

2.1.1.4 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) จากการศึกษาภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนในภาพรวมของเกสตัลท์ที่จะสร้างให้สถาบันการศึกษาเป็นสังคมของการเรียนรู้ความสามารถของผู้นำที่มียุทธศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่การเรียนรู้เสมือนจริงได้เกิดขึ้นในโลกของการศึกษาผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ จากการสัมภาษณ์ของตัวผู้นำและจากการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันของคณะจะสามารถทำให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้นำภายใต้แนวคิดและการปฏิบัติของ

คาลด์เวลล์ (Caldwell, 2000) อ้างใน อัจฉรา สังข์สุวรรณ ซึ่งได้นำเสนอยุทธศาสตร์ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำและการได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อมวลชนเพื่อการพัฒนาประเทศ
2. ด้านการสื่อสารข้อมูลและแนวคิดนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้อย่างดีตลอดจนต้องสร้างช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลายเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ให้เด่นชัด โดยใช้ ยุทธศาสตร์การสื่อสาร (Strategic conversation)

¹²สุภัททา ปิณฑะแพทย์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ, อ้างแล้ว, 33 หน้า.

3. ด้านการร่วมมือการปฏิบัติต่อกันก่อให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งได้เท่า ๆ กัน การพูดที่แสดงความเป็นกันเองมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างเครือข่ายของการทำงานการแสดง ความอ่อน น้อมต่อกันในบางวัฒนธรรมการแสดงออกแบบญาติพี่น้องเป็นวัฒนธรรมที่ยึดถือกันอยู่

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาและมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนอง ความต้องการ ของชุมชนอย่างแท้จริงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ให้ชุมชน มีความเชื่อถือในคุณภาพของการจัดการศึกษาและให้สถาบันเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้

5. การควบคุมดูแลและการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและบริการ ให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพจะต้องมีการประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา รูปแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนด้วยระบบการประเมินแบบครบวงจรการประเมินต้องมี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน คือเพื่อการพัฒนาให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและทันต่อ เหตุการณ์¹³

2.1.1.5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (KaLaYaNaMiTr; True good friend leadership) ของสุภัททา ปิณฑะแพทย์ ในวงการการศึกษานั้นการทำงานเป็นการสร้างคุณค่าเพื่อ การพัฒนาคน ผลกำไร คือการสร้างคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมี ความสุขทุกคนที่เกี่ยวข้องจึงมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันโลกในการทำงาน รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่นำความสำเร็จในการบริหารงานคือรูปแบบที่เป็นเพื่อนร่วมอาชีพที่มีความ เข้ม โยงสัมพันธ์กันมีให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและมีความจริงใจต่อกัน เอื้ออาทรมิมีมิตรภาพที่ กลมเกลียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกันนำไปสู่การบริหารจัดการในยุคที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารคุณลักษณะสรุปของภาวะ ผู้นำในฐานะเพื่อนแท้เมื่อนำมารวมกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้ มีความรู้ทักษะและ ความสามารถ (K = Knowledge) ให้ความรักใคร่และเป็นมิตรเอื้ออาทร (L= Loving care) ทำให้เกิด ผลตอบแทนตามผลลัพธ์ (Y = Yield) ให้การสนับสนุนที่จำเป็น (N= Need) ยึดถือทางสายกลาง (M= Middle way) สร้างการทำงานเป็นทีม (T=Team) การพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในรูปแบบนี้ จะต้องมีฐานของการพัฒนาจากภาวะผู้นำแบบธรรมะของ พระธรรมปิฎก ประยุทธ์ปยุตโต ซึ่ง เป็นที่มาของฐานอำนาจ 4 ประการคือ ฐานอำนาจที่เกิดจากความฉลาดรอบรู้ (Wisdom Power) ฐาน อำนาจที่เกิดจากความพยายาม (Effort Power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเมตตา (Kindliness Power) และฐานอำนาจที่เกิดจากการไม่ประพฤติผิด (Faultiness Power)¹⁴

¹³สุภัททา ปิณฑะแพทย์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, อ้างแล้ว, 33 หน้า.

¹⁴เรื่องเดียวกัน, 33 หน้า.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร
ไปรตนามาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

2.1.1.6 รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พาทันไป

พระธรรมปิฎก (ประยุตฺ ฺปยุตฺโต) กล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบ **ประสานตัวระหว่างผู้นำและผู้ร่วมที่ไป** ด้วยการประสานตัวกันมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณสมบัติความรู้และความสามารถเป็น **องค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธา** ให้เกิดขึ้นในหมู่คนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำที่ **เชื่อว่าผู้นำจะสามารถแก้ปัญหา**

ขั้นที่ 2 ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีศักยภาพมี **คุณสมบัติความสามารถที่จะเอามาปรับจัดและพัฒนาให้สามารถทำกิจการงานได้สำเร็จ** คือสามารถ **เข้าร่วมไปด้วยกันได้** ให้มีความมั่นใจว่าจะร่วมไปด้วยกันได้

ขั้นที่ 3 ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเองคือชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อม **ตรึงกันทั้งประสานมือและประสานใจ** ซึ่งมีความสำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องการความ **กลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมจิตร่วมคิดร่วมใจ** ซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่ต้องการหลักธรรม

ขั้นที่ 4 ประสานคนกับสิ่งที่จะทำหรือประสานคนกับงานนอกจากจะให้เขามั่นใจ **ในตนเองแล้วต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานด้วยหรือสิ่งที่จะทำด้วย** ว่าสิ่งนี้ดีเน่างานนี้จะทำให้ **เกิดประโยชน์สุขตามที่มุ่งหมายอย่างแท้จริงสร้างให้เขาเกิดความมั่นใจ** ในคุณค่าของงานจนทำให้ **อยากทำและรักงานที่ทำ** ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน

ขั้นที่ 5 ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือทำให้ **เกิดเป็นพลังใจที่ทำให้มีการขับเคลื่อน** เกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ

ขั้นที่ 6 ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกันดังนั้นผู้นำต้อง **พยายามให้คนที่ร่วมงานร่วมอยู่ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ** ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่แต่เพียงให้เขา **อดกำลังร่วมทำงานแต่จะต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุน** เอื้อโอกาสให้เขาได้พัฒนาให้เกิดความ **เจริญแก่ตนเอง** ซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับทำให้มาสู่องค์การเพราะเมื่อเขาเก่งขึ้น ดีขึ้น ก็ทำงาน **ได้ผลดีขึ้นมีความสุขมากขึ้นมีชีวิตที่ดีงามบรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง**

รูปแบบภาวะผู้นำของพระธรรมปิฎกนี้เป็นภาวะผู้นำที่นำหลักธรรมที่เป็น **ธรรมชาติของมนุษย์** เพื่อให้มนุษย์มีความสุขในการทำงานและสร้างสันติภาพที่ยั่งยืนให้แก่ชีวิตด้วย **เป็นการให้ผู้นำสร้างความศรัทธาและความเชื่อต่อผู้นำและต่อผู้ร่วมไปด้วยกัน** จึงเป็นรูปแบบที่ **สร้างความสมดุลต่อภาวะผู้นำและผู้ตาม**¹⁵

¹⁵พระธรรมปิฎก (ประยุตฺ ฺปยุตฺโต), รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พาทันไป, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2540), หน้า 9-12.



เลขทะเบียน	5738641
เลขเรียกหนังสือ	ว.371.201 ว.1539.บ.1
วันที่	19 มี.ย. 67

19

สร้างผู้บริหารการศึกษาที่ดีต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำทางการศึกษาอาจต้องมีการผสมผสานกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนำสถาบันการศึกษาไปประสบความสำเร็จก้าวหน้าและเป็นที่น่าเชื่อถือ ผู้นำทางการศึกษา คือ ผู้นำของได้บังคับบัญชานักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนโดยมีคุณธรรมและจริยธรรมที่จะเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือการเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือจะสามารถนำการพัฒนาไปสู่เยาวชนและบุคคลในชุมชนได้

2.1.2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหาร

ภาวะผู้นำกับการบริหารมีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการอยู่ภายใต้บริบทเดียวกันคือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังคำกล่าวของ โควี ที่กล่าวว่า การบริหารคือ ประสิทธิภาพที่จะไต่บันไดของความสำเร็จภาวะผู้นำจะพิจารณาว่าบันไดนั้นได้วางพาดอยู่กับกำแพงที่ถูกต้อง "Management is efficiency in climbing the ladder of success; leadership determines whether the ladder is leaning against the right wall." Stephen R. Covey in Leadership Definitions. A Regional Centre of Excellence. <http://www.leadership-studies.com/lsw/definitions.htm> (9 April 2006.)

ในการอธิบายความแตกต่างนั้น คำว่าการบริหารภายในองค์กรมีคำที่ใช้เรียกทางภาษาอังกฤษ 2 คำคือ คำว่าการจัดการ (Management) และคำว่า การบริหาร (Administration) การบริหารในเชิงธุรกิจมักใช้คำว่า การจัดการ ซึ่งมีความหมายถึงกระบวนการทำงาน โดยอาศัยคน กลุ่มและทรัพยากรต่างๆภายในองค์กรเป็นเครื่องมือเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จ (Hersey and Blanchard, 1988) มากกว่า คำว่าการบริหาร ในปัจจุบันมีการใช้ในความหมายเดียวกัน รวมเรียกว่า การบริหารจัดการแต่ถ้าพิจารณาจากความหมายของคำทั้งสองแล้วจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยกว่าคือ

Administration เป็นการบริหาร การปกครองในระบบงานอำนาจการสนับสนุนส่งเสริมและบำรุง มักเป็นงานในองค์กรในระบบราชการซึ่งมีการบริหารที่เป็นไปตามด้วยทฤษฎีหมาย มีการดำเนินการที่แน่นอนและชัดเจนต้องมีอนุมัติเป็นลำดับขั้น

ส่วน Management นั้นเป็นการบริหารงานในลักษณะของการจัดการให้เกิดความรวดเร็วคล่องตัวและทันต่อเหตุการณ์มีการบริหารทรัพยากรทั้งที่เป็นคนและวัตถุให้สามารถเลื่อนไหลเพื่อการใช้งานที่ได้ประโยชน์สูงสุด ปรับตัวได้ตามสถานการณ์และเน้นผลลัพธ์ที่เป็นกำไรทั้งในด้านคนและทรัพยากรเป็นสำคัญในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการบริหารงานจึงต้องมุ่งสู่ผลลัพธ์นิยามเพื่อให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์จึงต้องพึ่งพาการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความคล่องตัวและได้ประสิทธิภาพของผลงานสูงสุดเป็นหลัก ดังนั้นการนำเสนอต่อไปนี้จึงใช้คำว่า การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความผสมผสานในหลักของการบริหารจัดการแบบ

ซึ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุน

ใหม่แต่สำหรับการให้ความหมายของคำว่า การบริหาร กับ ภาวะผู้นำยังมีผู้ที่มีความเข้าใจว่าสามารถใช้ในความหมายที่เหมือนกันได้ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วเป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมดังเช่นที่

คอตเตอร์ (Kotter) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความแตกต่างจากการบริหารในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมในการนำภาวะผู้นำเป็นตัวหลักที่นำการขับเคลื่อนและทำให้เกิดการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ส่วนการบริหารเป็นเรื่องการจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานในองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้มีความเป็นระเบียบในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาภาวะผู้นำในองค์กรที่มีความซับซ้อนจะทำหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดทิศทางด้วยการมองอนาคต คาดการณ์อนาคตพร้อมกับสร้างกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด
2. วางแนวทางให้แก่บุคลากรโดยสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทุกคนที่จำเป็นจะต้องเข้าร่วมมือกันเข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
3. จูงใจและจูงประกายให้ผู้ร่วมงานมีการเคลื่อนไหวในทิศทางที่กำหนดภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ค่านิยมและอารมณ์¹⁶

ดูบริน (DuBrin) กล่าวว่า การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำ กับ การบริหาร ถ้าพิจารณาจากบรรทัดฐานของความคิดที่ว่า การบริหารคือ การวางแผน การจัดระบบ การชี้นำ และการควบคุมดูแลการทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ประการนี้จะป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารแต่ผู้บริหารที่ไม่ใช้ภาวะผู้นำก็จะเพียงแต่ทำหน้าที่เฉพาะงานบริหารจัดการด้านธุรการเท่านั้นภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับงานของผู้บริหารในด้านการสื่อสารกับบุคคลมากกว่า ในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้วยและต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในด้าน การนำ การเปลี่ยนแปลง การจูงประกายการจูงใจ และอำนาจชักจูง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ คอตเตอร์ (Kotter, 1990) ที่ว่าผู้บริหารต้องรู้วิธีการนำด้วย คือต้องมีทั้งภาวะผู้นำเช่นเดียวกับต้องรู้งานด้านการบริหาร¹⁷

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

¹⁶สุภัททา ปิณฑะแพทย์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีโออาชีพ, อ้างแล้ว, 33 หน้า.

¹⁷เรื่องเดียวกัน, 33 หน้า.

ดาฟท์ (Daft) ได้แสดงความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหาร ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่ได้จากการทำงานของบุคคลในขณะที่การบริหารเป็นกิจกรรมการวางแผนและเป็นงานด้านเอกสาร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเกิดขึ้นในหมู่คนที่ทำงานร่วมกันและทำให้เกิดภาวะผู้ตามหลักเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการได้แก่ความเต็มใจของกลุ่มคนทำงานที่จะกระทำตามที่ผู้นำต้องการ ไม่ใช่เพราะการ ถูกบังคับให้กระทำ¹⁸

เฮอร์ซีและบลิงชาร์ด กล่าวว่าการบริหารจัดว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือเป็นการนำที่สามารถทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้สิ่งที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนได้แก่คำว่า องค์การ (Organization) การบริหารจะเกิดขึ้นภายในองค์การเท่านั้น ส่วนภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นภายในองค์การแต่สามารถเกิดขึ้นเวลาใดก็ได้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นขณะที่บุคคลๆหนึ่งพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือเหนือกลุ่มโดยพิจารณาจากเหตุผลเป็นสำคัญและการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายนั้นอาจเกิดจากเหตุผลของตนเองหรือเหตุผลของผู้อื่นที่สำคัญก็คือเป้าหมายของกลุ่มไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือภาวะผู้นำเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human interaction) ซึ่งได้แก่การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ส่วนการบริหารเน้นที่ กระบวนการและผลที่เกิดขึ้น (Process and results) ซึ่ง ได้แก่ กระบวนการทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสรุปว่า ภาวะผู้นำไม่มีแบบแผนตายตัวกำหนดว่าต้องทำเป็นประจำภาวะผู้นำเป็นเพียงเครื่องมือหรือสื่อที่จะมาช่วยกันประสานให้คนทั้งหลายอยู่รวมกันช่วยกันทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายมีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีการนำและโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจ ให้ร่วมมือร่วมใจและทุ่มเททำงานทั้งยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานนั้นให้สำเร็จให้งานได้และมีความภาคภูมิใจในผลของงาน¹⁹

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดี ไม่เพียงแต่มีการจัดการตามหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพประเมินได้จากการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคคลมีการปรับตัวและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับคนอื่น ด้วยความมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าด้วยกันส่วนการบริหารจะเกี่ยวข้องไปในทางการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามแผน และใช้กฎระเบียบจัดการให้คงอยู่ในสภาพที่สมดุล

¹⁸สุภัททา พิณทะแพทย์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ, อ่างแก้ว, 33 หน้า.

¹⁹เรื่องเดียวกัน, 33 หน้า.

2.2 การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ถ้าพิจารณาถึงขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา 1. งานการบริหารวิชาการ 2. งานการบริหารงบประมาณ 3. งานการบริหารงานบุคคล 4. งานการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งงานหลักและงานสนับสนุนงานหลัก คือ งานการบริหารวิชาการ ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พงจะสรุปงานบริหารสถานศึกษาได้เป็น 4 ด้าน คือ 1. การบริหารวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การบริหารวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น การบริหารวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน²⁰

1. ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน²¹

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ จากการศึกษาของ สมิท และคนอื่นๆ (Edward W. Smith and others) อ่างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์²² ได้จัดลำดับ

²⁰จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บั๊คพอยท์, 2545), หน้า 142-143.

²¹ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2546), หน้า 2.

²²เรื่องเดียวกัน, หน้า 143.

ความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้น้ำหนัก
หรือร้อยละ 40

2.2.2 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการเมื่อพิจารณาขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวไว้ว่า การบริหารวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ 2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4. การวัดและประเมินผล²³

จันทราณี สงวนนาม กล่าวถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการไว้ว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ 1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2. การวิจัยในชั้นเรียน 3. การสอนซ่อมเสริม 4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5. การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6. การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน²⁴ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระ
แผนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.3 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.4 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้
สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการ

ประเมินตามสภาพจริง

²³ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, อ้างแล้ว, หน้า 2.

²⁴จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, อ้างแล้ว, หน้า

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม
กระการเรียนรู้

4.2 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน
การวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

5.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา
ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการ
จัดการเรียนรู้

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย

6.1 ส่งเสริมให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

6.2 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

7.1 การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา ประกอบด้วย

8.1 การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดย
เชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนใน
สถานศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน
การศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา
หลักเกณฑ์ และวิธีประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

11. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญๆ ดังนี้คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมกับชุมชนกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเรียนของสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเผยแพร่ผลงานการวิจัย

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้

6. การนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาและแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา

7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.3 การบริหารงบประมาณ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงบประมาณมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันการบริหารงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยการที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ และ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหาร

ณรงค์ สักพັນโรจน์ กล่าวไว้ว่า งบประมาณหมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย²⁵

ประพันธ์ สุริหาร อ้างใน **ณรงค์ สักพັນโรจน์** กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการใช้จ่ายทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเงินงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม²⁶

อีสท์แมน และคนอื่นๆ (Eastman and others) กล่าวว่า การจัดทำงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารที่เกี่ยวกับการวางแผนหรือกำหนดแผนงานที่วางไว้²⁷

2. ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

จากสาระบัญญัติในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 60 และ 61 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้เป็นการจัดสรรให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษาตามแผนงาน โครงการและหมวดเงิน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้จัดสรรแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป มีรายหมวดเหมือนเดิม และยังกำหนดไว้ด้วยว่าให้จัดเงินสมทบแก่ ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ ตลอดจนจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัด โดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในสังคมอีกด้วย ซึ่งแต่เดิมไม่เคยจัดสรรให้²⁸

²⁵ณรงค์ สักพັນ โรจน์, การจัดทำ อนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน : ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2539), หน้า 23.

²⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 47.

²⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 43-45.

²⁸สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545), หน้า 59.

จะเห็นว่าระบบบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวต้องรวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณการเงิน เพราะมีเช่นนั้นการกระจายอำนาจจะไม่มีประโยชน์ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้มีการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวตรงไปยังสถานศึกษา จะเป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการบริหารงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน (Block Grant) ให้เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามจำนวนนักเรียน สถานศึกษามีอำนาจและอิสระในการใช้เงินมาก และถ้ามีเงินเหลือสถานศึกษาก็สามารถเก็บงบประมาณและทรัพยากรไว้ใช้ต่อไปได้

3. ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

จะเห็นได้ว่างานการบริหารงบประมาณนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้จะกระทบกระเทือนต่อสถานศึกษาและผู้บริหารเอง เพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ทุกชนิด การดำเนินงานบริหารงบประมาณนั้นมีขอบข่าย การดำเนินงานเกี่ยวกับ 1. เงินนอกงบประมาณ 2. เงินงบประมาณ 3. เงินรายได้แผ่นดิน 4. รายงาน 5. การรับเงิน 6. การจ่ายเงิน 7. การเก็บรักษาเงิน 8. การควบคุมและการตรวจสอบ และ 9. การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย²⁹

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2547 ก : 225) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ ประกอบด้วย 1. การบริหารงานการเงิน 2. การบริหารงานการบัญชี 3. การบริหารงานพัสดุ และ 4. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ 7 งาน³⁰ ประกอบด้วย

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

²⁹ณรงค์ สัจพัน โรจน์. (2539). การจัดทำ อนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์. หน้า 25-27.

³⁰สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2547), หน้า 225.

2. การจัดสรรงบประมาณ ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
- 2.4 เสนอแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ

ดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งเงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2 จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง
- 3.3 การประเมินผลการใช้งเงินและผลการดำเนินงาน
- 3.4 ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

และจัดทำรายงานประจำปี

4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- 4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์
- 4.4 วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการรายได้ และ

สินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล

5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการ

จัดหาของสถานศึกษา ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรม

ที่สำคัญๆ ดังนี้ คือ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ โดยการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำเป็นสารสนเทศ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุช

29

2. การจัดสรรงบประมาณ โดยการจัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส โดยกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง สำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีการศึกษา

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์ และจัดทำทะเบียนข้อมูล

5. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยการจัดทำระเบียบการใช้สินทรัพย์ที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการที่จะบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสาระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกรวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วยงานที่สำคัญๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของ การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

นิโกร (Nigro) อ้างใน ไพศาล อินทับทัน และสุริยัน นนทศักดิ์ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดกล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง

กระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลผ่านการวางแผนนโยบาย ฤดูระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ³¹

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลคือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด³²

กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็คือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญกล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็คือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ³³

3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความต้องการของสถานศึกษา โดยอาจเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน ขณะเดียวกันก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

³¹ไพศาล อินทับทัน และสุริยัน นนทศักดิ์, บทบาทของคณะกรรมการในการพัฒนาโรงเรียน, วารสารมิตรครู ปีที่ 26 ฉบับที่ 21, พฤศจิกายน 2537, หน้า 19.

³²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547), หน้า 234.

³³กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), หน้า 51.

ฟลิปโป อังโน สุทธิกิจ อุดมทรัพย์ ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการธำรงรักษาไว้³⁴

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 236) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน ประกอบด้วย 1. การวางแผนกำลังคน 2. การสรรหา 3. การบรรจุแต่งตั้ง 4. การพัฒนา 5. การธำรงรักษา และ 7. การให้พ้นจากงาน³⁵

สำหรับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38 - 40) ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารงานบุคคลไว้ประกอบด้วยงาน 5 งาน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย

2.1 ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

³⁴ สุทธิกิจ อุดมทรัพย์, “ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับการบริหารเวลาทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจมาร์ท จำกัด (มหาชน)”, สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), 2550, 147 หน้า.

³⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 234-235.

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

3.1 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้

3.3 การพิจารณาความดีความชอบ

3.4 การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ³⁶

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลนั้นมีภาระงานที่ **สำคัญ** ที่สถานศึกษาควรปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมิน **สภาพความต้องการกำลังคน**กับภารกิจของสถานศึกษามีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู **และบุคลากรทางการศึกษา** และแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ **วิชาชีพ** เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมี **การมอบหมายหน้าที่**ให้ปฏิบัติงาน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และ **คัดเลือก**ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นใน **สถานศึกษา** มีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง และมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและ **บุคลากรทางการศึกษา**ในสถานศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา **ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น**ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ **ศึกษา**และสถานศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้ มีการดำเนินการ **พิจารณาความดีความชอบ** และมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรใน **สถานศึกษา**³⁷

³⁶กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา, อ้างแล้ว, หน้า 56-57.

³⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547), หน้า 236.

2.2.5 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไปไว้พอสังเขป ดังนี้

2.5.1 ความหมายของงานการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ³⁸

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไปหมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา³⁹

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.5.2 ความสำคัญของงานการบริหารทั่วไป

งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษานอกจากนี้งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้งานการบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับ

³⁸กระทรวงศึกษาธิการ, การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536), หน้า 64.

³⁹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 197.

แผนการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพกล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 ขอบข่ายของงานการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวางแผนออกแบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มี

ประสิทธิภาพ

1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการและพัฒนาให้มีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้

1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพ

2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การ

ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประกอบด้วย การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่น

ในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย

4.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

ภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและ

การประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน

4.4 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นกับ

เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของ

สถานศึกษา แล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการดำเนินงานด้านธุรการใน **การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
3. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล **กวนวนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา**
4. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีการสำรวจระบบเครือข่ายข้อมูล **สารสนเทศ มีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน มีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น กับเขตพื้นที่การศึกษาและ **ส่วนกลาง****
5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของ **สถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม**
6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรมีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน **ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา**
7. การจัดระบบควบคุมภายใน มีการวางแผนการจ้ดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา **และปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ**
8. งานบริการสาธารณะ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการ **สาธารณะ มีการประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ**
9. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการงานการศึกษา **ด้านต่างๆของสถานศึกษา มีการติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้**
10. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป มีการ **จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการงบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข **เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ **บริหารทั่วไต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้ และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพในผู้เรียนให้ได้******

กล่าวโดยสรุปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข
เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด
คือคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ
การบริหารทั่วไปต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจใน
เป้าหมายนี้และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพในผู้เรียนให้ได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิถีชีวิตได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ดำเนินใหม่ ๆ ก่อให้เกิดกระแสผลักดันเรียกร้องให้การบริหารจัดการต้องคำนึงถึงระบบธรรมาภิ
บาลอย่างแท้จริงได้ ระบบและกลไกการบริหารจัดการโดยภาพรวม แม้จะเริ่มเปิดโอกาสให้
ประชาชนมีส่วนร่วม แต่ก็ยังไม่เพียงพอและเอื้อให้เกิดการสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ
ความเป็นธรรมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาระบบงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพ คุณธรรม และ
จริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ
ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับแนวนโยบายด้านบริหารราชการแผ่นดินไว้ในมาตรา 78(4) พัฒนา
ระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ
ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทาง
ในการในการปฏิบัติราชการ

จากสาระในรัฐธรรมนูญดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2544) คุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลง ขณะเดียวกันวัฒนธรรม
และระบบคุณค่าที่ดีงามของสังคมไทยเริ่มเสื่อมถอย คนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตค่านิยม
จริยธรรม และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลกระทบจากการเลือนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ
ที่เข้าสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนยังขาดทักษะใน
ด้านการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุ
นิยมและบริโภคนิยมมากขึ้น ขาดจิตสำนึกสาธารณะให้เห็นความสำคัญส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมทำ
ให้คุณธรรมจริยธรรมของคนไทยลดลงนำไปสู่ปัญหาทางสังคม เพื่อชีวิตที่สันติสุขและการร่วม

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

สังคมที่มั่นคง จึงต้องมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่กว้างไกล เป็นเข็มทิศในการนำทาง
วิศลลออกไป⁴¹

ความหมายของคุณธรรม

พระเทพวิสุทธิเมธี กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้ง
คือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขของมนุษย์⁴² และยังอธิบายได้อย่างละเอียดดังนี้

คำว่า คุณ หมายถึง คำที่อยู่ในแต่ละสิ่งซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความยึดถือ เป็นไปได้ทั้งทางดีและ
ทางร้ายคือทำให้จิตใจยินดีก็เรียกว่า “คุณ” ทำให้จิตใจยินร้ายก็เรียกว่า “คุณ” ซึ่งเป็นไปตาม
ธรรมชาติของมัน ผู้มีจิตหลุดพ้นแล้วด้วยประการทั้งปวงจะอยู่เหนือความหมายของคำคำนี้ ส่วนคำ
ว่า “ธรรม” มีความหมาย 4 อย่าง คือ

1. ธรรมะ คือ ธรรมชาติเรามีหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้อง
2. ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องเรียนรู้
3. ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่จะต้องปฏิบัติ
4. ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เรามีหัวหน้าที่จะต้องมีหรือใช้มันอย่างถูกต้อง

คุณธรรม หมายถึง คุณความดีของบุคคลที่ได้กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ
โดยมีเป้าหมายว่า เป็นการกระทำความดีหรือประพฤติดีที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น
ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงาม ความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เมื่อแสดงออกเป็น
พฤติกรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นประโยชน์ต่อตนเองต่อผู้อื่นและสังคม

คุณธรรม หมายถึง สภาพความรู้สึกรู้จักคิดในทางที่ดีงามเชื่อในความบริสุทธิ์ยุติธรรม มี
ความจริงใจ เมตตา กรุณา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความสุภาพอ่อนโยนเป็นที่สบายใจต่อผู้ที่มาคบหา
สมาคม

คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติภายในใดๆ ก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษ เกิดขึ้นเพราะจิตรู้
ความจริง ความดีและความงาม

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

⁴¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554), (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2549), หน้า 1-12.

⁴² www.senate.go.th, บทที่ 2 คุณธรรมและจริยธรรม, วันที่สืบค้น 19 กรกฎาคม 2555,
<http://www.senate.go.th/committee2551/committee/files/committee31/part3.pdf>, 2551, 24 หน้า.

จากแนวความคิดและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่อยู่
ในตัวบุคคลเกี่ยวกับความประพฤติและศีลธรรมของบุคคลที่พึงปฏิบัติ

ความสำคัญของคุณธรรม

ผู้รู้ได้ให้ความสำคัญของคุณธรรม ไว้ดังนี้

พณีส หันนาคินทร์ ได้เสนอแนะและสรุปความสำคัญของคุณธรรมในสถานศึกษาไว้ว่า ใน
การปกครองครูในโรงเรียนให้ได้ผลที่พึงปรารถนานั้น นอกจากครูใหญ่จะมีลักษณะของผู้นำและมี
คุณสมบัติของความเป็นครูใหญ่แล้ว ยังต้องผู้มีคุณธรรม นั่นคือก็ การสร้างคุณธรรมและการปฏิบัติ
ให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงานนั้น กล่าวคือ

1. ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและความเป็นธรรมปกครองด้วยปราศจากความลำเอียงด้วยคดี
ต่างๆ เช่น โลกะ โทสะ และโมหะ

2. ตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา⁴³

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคลากรเป็นงานที่อยากยิ่งกว่าใด ๆ ทั้งหมด ถ้าบริหารคน ได้ราบรื่นก็เท่ากับงานสำเร็จไปแล้ว
ครึ่งหนึ่ง ถ้าบริหารคนไม่ถูกต้องเหมาะสมงานก็ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือมีปัญหาอุปสรรค
ต่างๆ สับสนวนววยได้พบเห็นกันมากมาย ผู้บริหารบางท่านมีความรู้ความสามารถ แต่ขาด
คุณธรรมก็จะประสบความล้มเหลวเช่นกัน คุณธรรมในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น
อย่างยิ่งซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงานทำให้การบริหารงานดำเนินได้
ด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทุกคนมีความรู้สึกมั่นคงใน
อาชีพ และทำให้อาชีพครูมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ⁴⁴

ปรการ บุตรโยจันโท ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมและ
จริยธรรมมีความสำคัญต่อบุคคล สังคมและชาติบ้านเมือง สังคมใดมีสมาชิกของสังคมที่ไร้
คุณธรรม จริยธรรมจำนวนมาก สังคมนั้นจะมีแต่ความสับสนวนววยละยากแก่การพัฒนาในสังคม
ของครูได้เช่นกัน หากผู้ประกอบวิชาชีพครูไร้คุณธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองและสถาบัน
วิชาชีพตกต่ำ ยังทำให้สังคมและชาติบ้านเมืองตกต่ำไปด้วย⁴⁵

⁴³ www.senate.go.th, บทที่ 2 คุณธรรมและจริยธรรม, อ้างแล้ว, 24 หน้า.

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน, 24 หน้า.

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, 24 หน้า.

ยนต์ ชุ่มจิต กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า ครูที่มีคุณธรรมและ
ริยธรรมย่อมก่อให้เกิดหลายประการ ดังนี้

1. ด้านตัวครู

- 1.1 ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงานอาชีพ
- 1.2 ได้รับคำยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไปเป็นที่เคารพเชื่อฟังของศิษย์
- 1.3 มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมด้วย

ความรัก ความนับถือจากศิษย์และประชาชนทั่วไป

- 1.4 ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง

2. ด้านสถาบันวิชาชีพ

- 2.1 ทำให้ชื่อเสียงของครูเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของปวงชน
- 2.2 งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าเพราะครูอาจารย์ทำงานเต็มกำลังเต็ม

ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ สถาบันการศึกษาได้รับการ
พัฒนาอย่างเต็มที่ เพราะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากประชาชน

3. ด้านสังคมและชุมชน

- 3.1 สมาชิกของสังคมเป็นคนดีมีคุณธรรมสูง รู้จักสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้อง
- 3.2 สังคมมีสันติสุขเพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรม
- 3.3 สังคมได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า รวดเร็วได้ทุกด้าน

4. ด้านความมั่นคงของชาติ

- 4.1 สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความ

รักความเข้าใจ ได้เห็นความสำคัญอย่างแท้จริง

4.2 ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติมีความมั่นคงถาวรเพราะครู
อาจารย์ได้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและ
เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
เพราะเป็นผู้เข้าใจสภาพปัญหาและตัดสินใจ กำหนดคน โยบาย วางแผนและดำเนินการให้
ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้อง
ไว้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะไม่สามารถใช้รูปแบบหนึ่งรูปแบบใดได้ ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตาม
สถานการณ์ การเลือกใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์เป็นเรื่องที่ต้องตระหนักและคำนึงถึงสภาพแวดล้อม
และความสอดคล้องของสถานการณ์ สิ่งสำคัญจะต้องรู้จักตนเอง พยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่
เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาไปสู่แนวทางและรูปแบบที่ดีนั้นเป็นสิ่ง
ที่ทุกคนและหน่วยงานพึงปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถครอง

คน ครอบงำ และครอบงำ พัฒนาคน พัฒนาคณะและพัฒนางานให้ทันเหตุการณ์และทันสมัย มี
คุณธรรม มีความเสียสละ และมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างให้มีขึ้นให้ได้ในตัว

ปัจจุบันสังคมไทยต้องการคนที่จบจากสถาบันการศึกษาและมีขันหมั้นเพียร มีความ
เื้อสตัค มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาและยอมรับผู้อื่นมากกว่าและทักษะ ดังนั้นสิ่งที่สังคม
เื้องการคือคุณธรรมนั่นเอง⁴⁶

บรรจง ชูสกุลชาติ อ่างใน มาโนช รัตนธรรมเจริญ ที่กล่าวว่าคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ
การกระทำทุกอย่างให้เกิดคุณแก่ตน แก่คน และกิจการงานการกระทำทั้งกาย วาจา ใจ ให้บังเกิดคุณ
ให้กับศาลคุณ ในการบริหารงานของผู้บริหาร⁴⁷

โกสินทร์ บุญเจือ อ่างใน มาโนช รัตนธรรมเจริญ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า คุณธรรมสำหรับผู้
บริหารคือความมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้มีแนวทางที่เจริญทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยมี
หลักการดังนี้มีความเป็นอิสระแก่ตนและพึ่งตนเองได้ สามารถวินิจฉัยปัญหาด้วยตนเองและ
ตัดสินใจได้ รู้จักตนเอง ประเมินตนเองได้ มีความสามารถด้านใดบ้างกล้าเผชิญความจริง ควบคุม
อารมณ์ได้ รู้จักวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการว่าเป็นอย่างไร การรอสิ่งที่ต้องการ รู้จักคุณค่า
สิ่งที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินทอง คือความสุข มีสุขภาพดี และบุคลิกภาพมั่นคง ปรับตัว
ให้เข้ากับสังคม ได้อย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง มีความอดทน แก่ใจงานที่ไม่ชอบอย่าง
เข้มแข็ง ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด⁴⁸

แนวคิดทฤษฎีทางคุณธรรม

นักวิชาการและปราชญ์ได้ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณธรรมไว้ดังนี้

บุญชูชัย จงกลนี้ ได้สรุปแนวคิดของนักปราชญ์อันได้แก่เพลโต อริสโตเติล และโซเครตีส
ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของบุคคลไว้ดังนี้

การปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญาณ คือ คุณธรรม คุณธรรม คือ ความรู้ (Virtue is
knowledge) คุณธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยฉับพลันหรือโดยบังเอิญ มนุษย์ไม่
สามารถปฏิบัติชอบได้ หากเขาไม่รู้ว่าเขากำลังทำอะไร เพื่ออะไร ทำอย่างไร คุณธรรมทุกอย่างเกิด

⁴⁶มาโนช รัตนธรรมเจริญ, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 76 หน้า.

⁴⁷เรื่องเดียวกัน, 76 หน้า.

⁴⁸เรื่องเดียวกัน, 76 หน้า.

จากความรู้และไม่ใช่ความรู้ที่เป็นทฤษฎี หากแต่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ เพลโต ได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 4 ประการ

1. ปัญญาหรือปรีชาญาณ (Wisdom) หมายถึง การมองเห็นหรือการหยั่งรู้ได้ง่ายและชัดเจน **ว่าจะไรถูก อะไรผิด อะไรดีอะไรไม่ดี อะไรควรประพฤติอะไรไม่ควรประพฤติ**

2. ความกล้าหาญ (Courage) ได้แก่ การกล้าเสี่ยงต่อการยากลำบากภัยอันตรายและความตายเพื่ออุดมการณ์ กล้าเสี่ยงจากการถูกเข้าใจผิด กล้าเสี่ยงต่อความถูกต้องใส่ร้ายและการเยาะเย้ย **ด้วยความมั่นใจว่าตนกระทำดีแล้ว ส่วนผลจะเป็นเช่นไรก็สามารถวางเฉยได้**

3. การรู้จักประมาณ (Temperance) ได้แก่ การรู้จักควบคุมตัวเองให้อยู่ในขอบเขตของ **จุดมุ่งหมายในชีวิต รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ก้าวก่ายสิทธิ์และหน้าที่อันชอบธรรมของบุคคลอื่นในเวลาอันสมควร**

4. ความยุติธรรม (Justice) ได้แก่ การให้แก่คนทุกคนอย่างเหมาะสม เช่น การให้แก่ตนเอง **แก่บุคคลในครอบครัว แก่เพื่อนฝูงมิตรสหาย แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่เหมาะสมและในเหตุการณ์ที่สมควร** อริสโตเติล (Aristotle) ได้นำเอาคุณธรรม 4 ประการของเพลโตมาอธิบายเพิ่มเติม ได้แก่ การเดินสายกลางเปรียบได้กับมัชฌิมาปฏิปทาของพระพุทธเจ้า เช่น ความกล้าหาญกับความ ไร้ยางอาย ความเอื้อเฟื้อเป็นสิ่งที่กลางๆ ระหว่างความฟุ้งเฟ้อกับความตระหนี่ซึ่ง **อริสโตเติลจำแนกออกเป็น 2 ชนิด ดังนี้**

4.1 คุณธรรมด้านสติปัญญาเป็นคุณธรรมด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทั้งทางทฤษฎี **และปฏิบัติ อันเป็นส่วนของวิญญาณที่มีเหตุผล หน้าที่ของวิญญาณก็คือ การรู้และการค้นหาความจริงให้ปรากฏ**

4.2 คุณธรรมทางศีล เป็นคุณธรรมที่อยู่ในรูปของคำสอนซึ่งเป็นส่วนของวิญญาณ **ที่ไม่มีเหตุผลแต่มุ่งเพื่อความดีงาม**

โซคราติส (Socrates) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับศีลธรรมทางริยธรรม คือ การ **แสวงหาคุณธรรม เพราะเป็นคุณธรรมคือความรู้ที่แท้จริง** โซคราติส กล่าวเพิ่มเติมอีกด้วยว่า **ไม่มีบุคคลใดเลยที่กระทำการอันใด โดยเจตนาที่จะเป็นการขัดแย้งกับสิ่งที่ดีที่สุดของตนแต่ที่บุคคลกระทำไปนั้นเป็นเพราะความไม่รู้จักสิ่งที่ดีที่สุดของตนเท่านั้น** จากบทความนี้ พอสรุปได้ว่า **ไม่มีบุคคลจะเป็นคนดีได้ถ้าปราศจากรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เป็นความดีคุณธรรมในสมัยโซคราติส อาจพูดได้หลายด้านดังนี้**

คุณธรรม (Virtue) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษ (Excellence) ที่มีประโยชน์ต่อผู้ปกครอง **กล่าวคือ ทำให้ผู้นั้นเป็นมนุษย์ ลักษณะพิเศษถือว่าเป็นคุณธรรม มีอยู่ 5 อย่าง คือ**

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

1. ความรู้ (Wisdom) หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวกับความดี คือ รู้ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี
2. การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Deity) หมายถึง การทำความดีและการเคารพยกย่อง เช่น **กระผู้เป็นเจ้า พระธรรมรวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตามคำสอน**
3. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้าในสิ่งที่ควรกล้าและกลัวในสิ่งที่ควรกลัว เช่น **การกล้าเกรงพระผู้เป็นเจ้าของชาวคริสต์ เป็นต้น**
4. การควบคุมตนเอง (Self Control หรือ Temperance) คือ การใช้ปัญญาควบคุมอารมณ์ **ความรู้สึกต่างๆ ตลอดจนการกระทำที่ไม่เหมาะสมด้วย**
5. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นและตนเองอย่างเหมาะสม ได้แก่ **การไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีใจเป็นธรรมอยู่เสมอนั่นเอง⁴⁹**

ความหมายของจริยธรรม

ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ในสิ่งที่ดีงาม **ซึ่งหลายทั้งปวงที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมจนทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจและความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย สามารถนำไปเป็นหลักในการดำรงชีวิตในอนาคต ตามคุณลักษณะของจริยธรรมที่พึงประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความมีระเบียบวินัย 3) ความเมตตา กรุณา 4) ความกตัญญู 5) ความขยันหมั่นเพียร 6) ความรับผิดชอบ⁵⁰**

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีธรรมะและ **คุณธรรมระบบการทำ ความดี ละเว้นความชั่วเป็นความดีงามที่ควรประพฤติโดยมีปัญญาเป็นเครื่องกำกับอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม สร้างรากฐานนำไปสู่การเกิดขึ้นของจิตที่เหนือดี **เหนือชั่ว เป็นครรลองของชีวิตและสังคมอย่างมีกติกา ไม่สร้างความเดือดร้อนยังความสงบสุขร่มเย็นมาสู่สังคมตนเอง จึงได้ชื่อว่า ผู้นั้นครองตนอย่างมีจริยธรรม⁵¹****

⁴⁹บุรุษชัย จงกลณี, **คุณธรรมของนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สัตยการพิมพ์, 2528), หน้า 291.

⁵⁰ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิจัยทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 89 หน้า.

⁵¹สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 117 หน้า.

จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติหรือพึงปฏิบัติ⁵²

จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่ด้วยกันได้อย่างร่มเย็นในสังคม

จริยธรรม หมายถึง หลักสำหรับให้คนเรายึดถือในทางปฏิบัติ จริยธรรมตัดสติใจให้เราเป็น
คนดีมีความประพฤติดีละเว้นความชั่ว

ดังนั้นสรุปได้ว่า จริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความ
ซื่อสัตย์ เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ทำให้อยู่ในสังคม เป็นเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้
ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดอัตโนมัติ เป็นที่ยอมรับจากสังคม กิจกรรมต่างๆ ก็จะก้าวหน้า

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมครู (Teacher's functions) และผู้บริหาร เสนีย์ มีทรัพย์ กล่าวถึง จริยธรรมตาม
บรรณานุกรมของท่านพุทธทาสภิกขุว่า ประกอบด้วย 1) ประพฤติจนคิดสม่ำเสมอ 2) ดำรงชีวิต และ
ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านศีลธรรม
วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย 4) นำนักเรียนให้พ้นจากทางเสื่อม 5) ไม่ทำโทษนักเรียน
ให้เกินกว่าเหตุ 6) เป็นคนตรงต่อเวลา 7) สร้างความก้าวหน้าตามอาชีพตามความสามารถของตน 8)
เว้นการกระทำผิดเรื่องชั่วช้า 9) รักษาชื่อเสียงและค่านิยมของโรงเรียนและคณะครู 10) ทำงานเป็น
หมู่คณะได้ดี 11) ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน 12) รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมาย 13) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 14) มีอารมณ์ขันแต่ไม่ตลกเหลวไหล 15) แต่ง
กายเรียบร้อยเสมอ 16) มีระเบียบวินัย 17) มีกิริยาสุภาพอ่อน โยน 18) แสดงกิริยาสุภาพ ใช้ภาษา
สุภาพและถูกต้อง 19) วางตนให้เหมาะสมเข้ากับชนทุกชั้น 20) ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับโอกาส
และสถานที่ 21) สร้างความสัมพันธ์และสามัคคีอันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง 22) แนะนำให้
นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ 23) ส่งเสริมให้นักเรียนมีเมตตา กรุณา อุตุน ซื่อสัตย์และ
สุภาพอ่อนโยน 24) ไม่ให้นักเรียนทำสิ่งที่เกินความสามารถและเกินความศรัทธา 25) ปฏิบัติกับ
นักเรียนให้เหมาะสมกับเพศกับวัย 26) ทำหน้าที่การงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง 27) รู้จัก
วิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาและการงานด้วยถ้อยคำสุภาพไม่ให้ผู้อื่นเสียกำลังใจ 28) สร้าง
ชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถาบัน 29) หลีกเลียงสิ่งทีก่อให้เกิดความ
แตกร้างในหมู่คณะ เช่น ความริษยา และความพยายามเคียดแค้น 30) ใช้กลวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียน
เกิดความรู้จริง ประกอบด้วยคุณธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างมีความสุข

⁵²สาโรช บัวศรี, จริยธรรมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542),

จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดคุณความดี สะท้อนต่อการทำ
 คั้งปวงที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้มีขึ้นในการทำงาน โดยอาศัยหลักธรรม ดังที่พุทธทาส ภิกขุ
 ทกว่า “ธรรมสำหรับครู” พอสรุปได้ว่า ครูเป็นผู้เปิดประตูทางแห่งวิญญูณ ครูมีหน้าที่พัฒนา
 ญธ ให้เป็นไปตามทางที่ถูกทุกวิถีทาง เป็นผู้ทำหน้าที่และสิทธิ์ โดยสมบูรณ์จิตของครูต้องเต็มไปด้วย
 หมดคา และปัญญา ครูเป็นปุชนิยบุคคลที่มีบุญคุณ และทำประโยชน์ต่อ โลกมหาศาล

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน
 อกความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้
 บรรลุผลการกระทำ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งที่พยายามปรับปรุง
 ารปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นกระทรวงศึกษาธิการ

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกงและไม่
 อดกลาง ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรม ที่จำเป็นที่ต้องปลูกฝังให้เกิดกับทุกคน เพราะการอยู่ร่วมกัน
 มสังคมทุกคนต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ทั้งในด้านความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพ ถ้าทุก
 คนมีความซื่อสัตย์ ย่อมเกิดสันติสุขในสังคม

ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและเป็น
 ังงานเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุขในฐานะที่เป็น
 ุบริหารโรงเรียนต้องทรงไว้ซึ่ง ความยุติธรรม ปกครองผู้ใช้งบค้ำบัญชี โดยปราศจากความ
 ินอิงด้วยอคติต่างๆ ความยุติธรรมนั้น ไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่อง
 ึงประกันได้ว่า จะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ละคนอาจเสียบ้าง ได้บ้าง
 ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ

ความเมตตากรุณา หมายถึง ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุขและกรุณา หมายถึง ความคิด
 ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความเมตตากรุณาเกิดขึ้นเมื่อมีความผูกพันต่อกัน มีความเห็นใจในการ
 ัดรนต่อผู้ชีวิตรอด และตระหนักชัดว่าทุกชีวิตอยากเป็นสุข ไม่ต้องการมีทุกข์ ผู้บริหารโรงเรียนจึง
 ต้องมีคุณธรรมและความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ได้กล่าวไว้ว่า กนก จันทร์จรความเมตตากรุณาต่อกัน
 มี 3 ทาง คือทางกาย ได้แก่ การทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องความทุกข์ ทางวาจา ได้แก่ การ
 ่วยเหลือตักเตือนห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นความชั่ว ทางใจ ได้แก่ การทำจิตใจให้สงบไม่
 ญียดเบียนผู้อื่น⁵³

⁵³มาโนช รัตนธรรมเจริญ, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี”, อ้างแล้ว, 76 หน้า.

แนวคิดของทฤษฎีทางจริยธรรม

นักจิตวิทยาได้มีแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมที่แตกต่างกันบางกลุ่มเชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วยตนเอง บางกลุ่มเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมคือ ตัวควบคุมแนวความคิดทางจริยธรรม มีความคิดแตกต่างกัน 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีกระจ่างค่านิยม (Valueclarification theory) มีหลักสำคัญ คือ การช่วยให้บุคคลคิดความกระจ่างในค่านิยมที่ตนเองยึดถือหลัก การมีความเชื่อว่าดีถูกต้องหรือควรจดจำเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความกระจ่างในจริยธรรมของตนเอง รู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลยอมรับความรู้สึกและความคิดด้วยตนเองภายในสถานการณ์ที่สัมพันธผลที่จะได้จากกระบวนการนี้จะเอื้อให้ความคิดถึงการกระทำสัมพันธ์กัน โดยมีเทคนิคการกระทำค่านิยมให้กระจ่าง คือ การใช้คำถามหรือกิจกรรมกระตุ้นให้แต่ละคนบอกความคิดหรือความรู้สึกของตนเองออกมา บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังจริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีนี้คือ ครู เพราะครูจะช่วยให้นักเรียนเกิดความกระจ่างในความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม

2. ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (Behavior modification theory) หลักสำคัญของทฤษฎีปรับพฤติกรรม คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นในอนาคต พฤติกรรมที่แสดงออกแล้วได้รับผลเป็นที่พึงพอใจก็จะมีแนวโน้มให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีก โดยไม่เงื่อนไขของการเสริมแรง แต่ถ้าหากพฤติกรรมใดที่แสดงออกแล้วได้รับผลที่ไม่พึงพอใจในพฤติกรรมนั้น มีแนวโน้มจะไม่เกิดซ้ำ การลงโทษจึงเป็นการทำให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจเพื่อลดหรือระงับพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นที่ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ที่เกิดจากเรียนรู้สำหรับการประเมินความผิดถูกของพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์เรียนรู้โดยการสังเกตสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น วิธีการปลูกฝังตามแนวความคิดทฤษฎีนี้คือ การจัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในรูปแบบของตัวอย่างและคำบอกกล่าว การที่มนุษย์ได้มีโอกาสสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและผลพฤติกรรมนั้น เขาสามารถคาดหมายเหตุการณ์อื่นๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ได้ ได้แบ่งทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้⁵⁴

3.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความรับผิดชอบชั่วดี

⁵⁴ ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิจัยทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, อ้างแล้ว, 89 หน้า.

คลังแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะของแต่ละสังคมที่เรียกว่า เอกลักษณะ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้ระพฤติกรรมปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกบาปถือว่าได้รับการโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่กระทำอีก โดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมภายนอกเป็นการวางโนธรรมขึ้นมาโดยไม่สนใจต่อองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาทางจริยธรรม

3.2 ทฤษฎีเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) กล่าวถึง การเกิดจริยธรรมว่า ในกระบวนการทางสังคมประกิต โดยการซึมซับรบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมที่เติบโตรับเอาหลักการเรียนรู้ คือ การสังเกตเรียนแบบจากผู้อื่นใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจ คือ เป็นที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกันกับกลุ่มคนแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

3.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive development theory) จริยธรรมเกิดจากความสนใจในการปฏิบัติคนให้สัมพันธ์กับสังคมการพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยการพิจารณาเหตุผลถึงจริยธรรมระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมทางจิตสังคม (Psychosocial development) มีแนวพื้นฐานเรื่องได้ดำเนินคล้ายกับฟรอยด์ กล่าวคือ เขาอธิบายว่าแรงผลักดันของแรงขับทางเพศแล้วยังขึ้นอยู่กับวิมปรทางสังคมด้วย เช่น การเลี้ยงดู เป็นต้น ดังนั้นอิริคสัน จึงพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพใหม่ เรียกว่า ทฤษฎีพัฒนาการทางสังคม (Psychosocial development)

ทฤษฎีอิริคสันได้พัฒนาการด้านบุคลิกภาพของมนุษย์ที่มีผลต่อจริยธรรมตั้งแต่วัยทารกถึงวัยรุ่นออกเป็น 8 ขั้นตอน

1. พัฒนาการไว้วางใจกับความไม่ไว้วางใจ (Basic Trust V.S. Mistrust) ระยะเวลาของความไว้วางใจ การเลี้ยงดูที่ดีและพอและเพียงพอ ทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นในสภาพแวดล้อม แต่ถ้าได้รับการเลี้ยงดูไม่ดี ก็จะทำให้เด็กเป็นคนขี้กลัว หรือระแวงในภาพแวดล้อม

2. ขึ้นเป็นความตัวของตัวเองกับความอายและความสงสัย (Autonomy Shame V.S.Doubt) ระยะเวลาเด็กพยายามดิ้นรนที่จะเป็นตัวของตัวเอง ระยะเวลาพ่อแม่เข้มงวดเกินไป โดยไม่ยอมให้เด็กเป็นตัวของตัวเองก็จะทำให้เกิดความละอายและความสนใจการควบคุมตนเอง

3. ขึ้นพัฒนาความคิดริเริ่มกับความรู้สึกผิด (Initiative V.S. Guilt) เป็นระยะที่เกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในภาพสังคม ถ้าเด็กไม่มีอิสระในการค้นหา ก็จะทำให้เกิดความไม่สบายเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่สามารถจะเรียนรู้ได้ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของเด็ก

4. ขึ้นความขยันขันแข็งกับความรู้สึกด้อย (Industry V.S. feeling of inferiority) เป็นระยะที่เด็กต้องการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นเด็กในระยะเวลาพยายามแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ถ้าการแข่งขันนั้นเกิดความล้มเหลวก็จะทำให้เด็กมีปมด้อยและเกิดความหือออยที่จะทำในสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคต

5. **ขั้นพัฒนาความมีเอกภาพกับความรู้สึก** สับสนเด็กขั้นนี้คือเด็กวัยรุ่นซึ่งพยายามเรียนรู้ **หน้าที่และความต้องการ** ของตนเองในสังคมถ้าการเรียนรู้ตัวเองประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว เด็กจะเกิด **ความสับสน** เกี่ยวกับภาระหน้าที่และความต้องการของตนเองที่แท้จริงและจะเป็นต่อบุคลิกภาพของ **เด็ก** โดยจะทำให้เกิดความสับสนและพฤติกรรมที่มีปัญหา

6. **ขั้นพัฒนาความรักใคร่ใกล้ชิด** กับการรู้สึกโดดเดี่ยว (Intimacy V.S. Isolation) ผู้มี **บุคลิกภาพ** อยู่ในขั้นนี้คือ ผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งจะมีความรู้สึกใคร่ชอบพอกับเพศตรงข้ามอย่าง **ใหญ่** ถ้าใครไม่มีความรักแบบนี้ก็จะเป็นการแยกตัวจากกลุ่มเพื่อนและสังคม

7. **ขั้นพัฒนาความมั่นคง** เป็นหลักให้ผู้อื่นได้รับศรัทธา (Generality V.S. Self absorption) **ระยะ** นี้อยู่ในวัยกลางคน งานที่สำคัญคือ ความเป็นพ่อแม่ที่ดี เลี้ยงลูกเติบโตในสังคมได้อย่างมี **ประสิทธิภาพ** ถ้าบุคคลใดไม่สามารถไม่สามารถเป็นพ่อแม่ที่ดีได้ ก็จะเกิดความรู้สึกไม่มีความสุข **และรู้สึก** ผิดต่อการกระทำของตนตลอดเวลา

8. **ขั้นพัฒนาความภาคภูมิใจ** กับการสิ้นหวัง (Integrity V.S. Despair) ระยะนี้เป็นระยะของ **วัยชรา** ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลจะมองย้อนกลับไปยังสิ่งที่ได้กระทำมาในอดีต โดยสิ่งที่ได้มาในอดีต **เป็นสิ่ง** ที่ดีงาม บุคคลก็จะมีความสุข แต่ถ้าสิ่งที่ได้ทำมาในอดีตเป็นสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม บุคคลก็เกิด **ความขมขื่น** เกิดความเสียดายในชีวิตเพราะไม่สามารถกลับไปทำใหม่ได้

ทฤษฎี ที่เน้นความสำคัญของลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม (Cognitive development theories) อธิบายไว้คล้ายกันว่า การที่บุคคลจะมีการพัฒนาทางจริยธรรมนั้น องค์ประกอบที่จำเป็น **คือ** สติปัญญาและการคิดและจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องได้ข้อสรุปที่เชื่อได้ สติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญ **ต่อการ** พัฒนาทางจริยธรรมแต่สติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้ จริยธรรมของบุคคล **พัฒนา** ไปด้วยดี สิ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลร่วมกับสติปัญญา คือ ประสบการณ์ทางสังคม (Social experience) เพียเจท์และโคลเบอร์ก (Piaget : Kohlberg)

ทฤษฎี ดั้งเดิมจริยธรรม ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้น โดยนักวิชาการของคนไทย คือ ศาสตราจารย์ **ดวงเดือน** พันธุมนาวิน โดยมีพื้นฐานความคิด จากทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของลักษณะที่ส่งเสริม **จริยธรรม** ศาสตราจารย์ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้ทำการรวบรวมวิเคราะห์ผลงานการศึกษาวิจัยที่ **ทำ** ในประเทศ แล้วสังเคราะห์เป็นทฤษฎีขึ้นสำหรับสังคมไทย โดยมีแนวความคิดสำคัญว่า **จริยธรรม** ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมที่ดีเว้นชั่ว พฤติกรรมพลเมืองดี มี **พื้นฐาน** จากจิตลักษณะลักษณะของบุคคล ประการ ถ้าเปรียบพฤติกรรมเป็นส่วน ใบ ดอก และผล **จิต** ลักษณะจะมีที่เป็นส่วนลำต้น 5 ประการ และส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ ได้แก่ สติปัญญา **ประสบการณ์** ทางสังคมและสุขภาพจิต ส่วนที่เป็นลำต้นมี 5 ประการ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม **ลักษณะ** มุ่งอนาคตแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.4 คุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ความเป็นมาของขรവാสาธรรมกรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ จากหนังสือพระไตรปิฎกฉบับหลวง ได้อ้างไว้ในอาพวกสูตรที่ 10 ว่า สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ในที่อยู่ของอาพวกคณิกใกล้เมืองอหวิ ครั้งนั้นแลอาพวกยักษะเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับได้ทูลถามปัญหาและกระทูรเจ้าทรงสนทนาศรรรมกับอาพวกยักษะไว้ดังนี้

พระผู้มีพระภาคเจ้าด้วยพระคาถา ศรัทธาเป็นทรัพย์เครื่องปลื้มใจอันประเสริฐที่สุด ของบุรุษในคณนี้ ธรรมที่เป็นบุคคลประพฤตติแล้วย่อมนำความสุขมาให้ สัจจะแลเป็นรส ยังประโยชน์ให้สำเร็จกว่าสทั้งหลาย นักปราชญ์ทั้งหลาย กล่าวชีวิตของบุคคลผู้เป็นอยู่ด้วยปัญญาว่า ประเสริฐที่สุดบุคคลย่อมข้าม โธมะด้วยศรัทธา ย่อมข้ามอรรณพด้วยความไม่ประมาท ย่อมล่วงทุกข์ได้ด้วยความเพียร ย่อมบริสุทธได้ด้วยปัญญาบุคคลเชื่อธรรมของพระอรหันต์ทั้งหลายเพื่อบรรลุนิพพาน เป็นผู้ไม่ประมาทมีปัญญาเครื่องสอดส่อง พังอยู่ด้วยดี ย่อมได้ปัญญา บุคคลผู้มีธุระ กระทำสมควร มีความหมั่น ย่อมหาทรัพย์ได้ บุคคลย่อมได้ชื่อเสียงด้วยสัจจะ ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ ผู้ใดมีศรัทธาอยู่ครองเรือน มีธรรม 4 ประการนี้ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ผู้นั้นแลจะจากโลกนี้ไปแล้ว ย่อมไม่มีโศก ถ้าว่าเหตุแห่งการ ได้ชื่อเสียง แห่งการหาทรัพย์ยิ่งไปกว่าขันติก็ดี มีอยู่ในโลกนี้ไซ้ริชิตุท่านสมรพรหมณ์เป็นอันมากแม้เหล่าอื่น ดูเถิด

หลักคุณธรรมและจริยธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

หลักคุณธรรมและจริยธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานหลักคุณธรรมสำหรับคนไทยในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริย์ราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง วันจันทร์ที่ 5 เมษายน 2525 เรื่องคุณธรรม 4 ประการ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมในเรื่องขรวาสาธรรม 4 คือ 1) สัจจะ 2) ทมะ 3) ขันติ 4) จาคะ

ประการแรก คือ การรักษาสัจจะ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่จะเป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจจะความดี

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วง

ความสัจ สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของคนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

พระบรมราชาชาทนี้ สัจจะระห้เข้ากับหลักธรรมที่ว่า ขรวาสาธรรม ธรรมสำหรับ ขรวาสา มี 4 อย่าง คือ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพูน

1. การรักษาสัจจะ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และ
เป็นธรรม

2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจ ความดี
3. ความอดทน อดกลั้น อดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจไม่ว่าจะด้วยเหตุ
4. ความเสียสละ รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่

คุณธรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นที่ยอมรับจากสังคมและเป็นการคาดหวังของข้าราชการและ
สังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือผู้บริหาร โรงเรียน ถ้ามีคุณธรรม กิจกรรม งานต่างๆก็จะก้าวหน้า ผู้บริหาร
ควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะสร้างความเชื่อให้แก่
ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปได้เป็นการสร้างบารมีเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นด้วยการกระทำของตนเอง เพื่อ
การพัฒนาและการบริหารที่มีประสิทธิภาพได้แก่ทศบารมี 10 ประการคือ ทาน ศีล เนกขัมมะ
ปัญญา วิริยะ จันดี สัจจะ อริยฐาน เมตตา และอุเบกขา⁵⁵

Ludwig Von Bertalaffy อังใน จันทรานี สวงวนนาม ให้ความหมายว่าการศึกษาเป็น
เครื่องมือในการพัฒนาคน นักวิชาการได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า เราจะต้องเห็นตรงกันก่อน
ว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นั่นคือ คนเป็นตัวตั้งของการพัฒนาทั้งหลายคนที่ได้รับการ
พัฒนาดีแล้วจะบรรลุถึงสภาวะที่เรียกว่ามนุษย์ที่สมบูรณ์ เมื่อคนชนิดนั้นไปอยู่จุดใดของสังคม เขา
จะมีส่วนให้จุดนั้นพัฒนาไปด้วย กล่าวคือมนุษย์ที่สมบูรณ์จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ศาสนา และวัฒนธรรมต่อไป⁵⁶ ที่ผ่านมากกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวคิดในการนำเอาหลัก
ไตรสิกขาในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาไปใช้ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบโครงการ
โรงเรียนวิถีพุทธซึ่งหมายถึงโรงเรียนระบบปกติทั่วไปแต่เน้นการนำหลักธรรมของ
พระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบ
พัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาชีวิตโดยผ่าน
กระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญาและมีเมตตาเป็นฐานในการดำเนินชีวิต โรงเรียนวิถี
พุทธจึงเป็นโรงเรียนที่นำวิถีวัฒนธรรมของชาวไทยส่วนใหญ่แต่เดิม มาใช้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียน

⁵⁵ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, อ้างแล้ว, 89 หน้า.

⁵⁶จันทรานี สวงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร :
บริษัทบุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2545), หน้า 85-88.

กำลังใจอย่างแท้จริงและสามารถดำเนินชีวิตได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยอาศัยระบบการศึกษา
 หลักไตรสิกขามาใช้ในการฝึกอบรม ให้ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้าน หลักการนำรูปแบบ
 ตรีสิกขาไปใช้ในการบริหารการศึกษาหลักการจัดตั้งต่อไปนี้ 1) สร้าง ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือ
 ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้าน เช่น ระบบบริหาร อาคารและสถานที่ หลักสูตร สื่อและแหล่ง
 การเรียนรู้ อุปกรณ์การศึกษา สาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง
 งบประมาณ เป็นต้น ให้มีความพร้อมที่จะใช้การได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน พร้อมทั้งทำความเข้าใจ
 เข้าในกระบวนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องจนเกิด เป็นสัมมาทิฐิ คือ เป็นความเห็นที่
 ถูกต้อง 2) กระบวนการฝึกตามหลักของไตรสิกขา คือ การเรียนการสอนโดยใช้ไตรสิกขา การสร้าง
 บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) วัดและประเมินผลการใช้
 ไตรสิกขาในการบริหารจัดการศึกษา คือ (1) ผลที่เกิดกับตัวผู้เรียน เช่น ผู้เรียนได้มีการพัฒนา
 ทางด้านกาย ทางด้านสติ ทางด้านจิตใจ ทางด้านปัญญามากน้อยเพียงใด (2) ผลที่เกิดขึ้นกับชุมชน
 เช่น โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา และได้รับความร่วมมือจากชุมชน วัดในชุมชน
 ได้ศาสนทายาทเป็นกำลังส่งเสริมพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้นครอบครัวในชุมชน มีสมาชิกที่เป็นคนดี
 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ไร้ช่วยเหลือครอบครัวและช่วยในการพัฒนาชุมชนเพิ่มมากขึ้น

สรุปแนวคิดการบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขา วิธีคิดแบบนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญ
 3 ประการ ได้แก่ 1) สร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือ ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้านและสร้าง
 สัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นก่อน 2) กระบวนการฝึกตามหลักของไตรสิกขา คือ การเรียนการสอนโดยใช้
 ไตรสิกขา การสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) วัดและ
 ประเมินผลการใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนและ
 ศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนไปด้วย พร้อมกัน

พระเมธีธรรมาภรณ์ ได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามภารกิจการ
 บริหารงานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาซึ่งประกอบด้วย

1. พฤติกรรมคุณธรรม คือ พฤติกรรมตามหลักคุณธรรม 4 ประการ ที่เรียกว่า พละ 4 ได้แก่
 - 1) ปัญญาพละ (ปัญญา) กำลังความรู้หรือความฉลาด 2) วิริยพละ (ขยัน) กำลังแห่งความเพียร
 - 3) อนวัชชพละ (สุจริต) กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต 4) สังกหพละ (มนุษยสัมพันธ์)
 กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์

2. การบริหารงาน คือ การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 6 งาน ได้แก่ 1. งานวิชาการ 2. งานบุคลากร 3. งานกิจการนักเรียน 4. งานธุรการและการเงิน 5. งานอาคารสถานที่ 6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน⁵⁷

หากพิจารณาถึงสังคมของประเทศไทย พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักประจำชาติการปฏิบัติหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ก็น่าจะเอื้อกับวัฒนธรรมไทยไม่มากนักน้อยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีและคำสั่งสอนที่สำคัญๆ ของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดี

วิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ๑๐ ประการ, อริยฐานธรรม 4, พรหมวิหารธรรม 4, อคติ 4, คหิสุข 4, สังคหะวัตถุ 4, ขันติโสรัจจะ หิริ โอดัปปะ, อิทธิบาท 4, เวสาร์ชชระณะ 5, ยุติธรรม 5, อปรินิยธรรม 7, นาถกรรม 10, กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้ใส่ข้อความที่ไม่จัดรูปแบบที่นี้ใส่ข้อความที่ไม่จัดรูปแบบที่นี้โดยจะยกตัวอย่างเพียงบางหลักธรรมมาอธิบาย ดังนี้

อคติ 4 (Prejudice) คือ ความเอนเอียงแห่งอารมณ์ ผุดขึ้นจากความเกลียดลำด้าสูง และช่องว่างในสังคม มี 4 ประการ

1. ฉันทาคติ (Prejudice caused by love or desire) ลำเอียงโดยสนับสนุนพรรคพวกที่ชอบพอ หรือผู้ย่ำสินจ้างแก่ตน

2. โทษาคติ (Prejudice caused by hatred or enmity) ลำเอียงเข้าข้างหรือลงโทษฝ่ายที่ตนเกลียดชังให้หนักกว่าฝ่ายที่ตนชอบพอ

3. โมหาคติ (Prejudice caused by delusion or stupidity) ลำเอียงเสียดความยุติธรรมเพราะโง่เขลา ไม่รู้ทันเหตุการณ์ที่แท้จริง

4. ภัยาคติ (Prejudice caused by fear) ขาดศุขยอมรับร่วมด้วยเพราะเกรงอำนาจอิทธิพลหรือกลัวจะขาดผลประโยชน์

⁵⁷ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ชุมมจิตโต), มณีแห่งปัญญาทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2539), หน้า 1.

สังคหัตถุ 4 (Base of sympathy) ธรรมเพื่อให้คน เป็นที่รักของคนทั่วไป ซึ่งได้แก่

1. ทาน (Giving offering) คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น เช่น การให้รางวัล สวัสดิการ

ดี เป็นต้น

2. ปิยวาจา (Kindly speech) คือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวลเหมาะแก่บุคคล เวลา

สถานที่ พูดในสิ่งที่ประ โยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์และเกิดกำลังใจ เช่น การควบคุม การจูงใจ

เป็นต้น

3. อุดมจริยา (Useful conduct) ทำคนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญาความรู้

ความสามารถ กำลังทรัพย์ และเวลา เช่น การพัฒนาการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น

4. สมานัตตตา (Even and equal treatment) คือทำคนให้เสมอต้นเสมอปลายวางตน

เหมาะสมกับ ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นร่วมทุกข์ร่วมสุข เช่น การสื่อสาร การ

มอบอำนาจ เป็นต้น⁵⁸

สรุปได้ว่าหลักธรรมทั้งหลายนี้หากผู้นำและบุคคลใดนำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์

ACSG ได้แสวงหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การและเลือกใช้รูปแบบของ

Skyhook for Leadership Model ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ John A Shtocren โดยได้ศึกษาผลงานและ

จากการเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทขนาดใหญ่ระดับโลกหลายๆ บริษัท อาทิ AT&T, Coca Cola,

Ford, 3M, และUniversity of Michigan เป็นต้น แล้วสรุปแนวทางการบริหารเพื่อความสำเร็จ 7

ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีความฝันและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเพื่อจะ

สามารถนำทีมไปสู่จุดหมายนั้นๆ ได้

2. การให้ความน่าเชื่อถือแก่ทีม (Trust) ในการทำงานร่วมกันจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมี

ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเชื่อมั่น ในความสามารถของทีมงาน โดยยึดผลงานเป็นหลัก

(Production Oriented) และกระบวนการทำงานจะยึดพนักงานเป็นศูนย์กลางโดยจะมีการให้ความรู้

ในงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

⁵⁸ พงศ์ ทรดาล, **วิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดี**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนคร, 2546), หน้า 163.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

1. การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) คำนึงถึงความสำคัญของการสื่อสารสร้างระบบการทำงานที่สื่อสารข้อมูลให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการทำงาน

2. การสร้างงานให้มีคุณค่า (Meaningful Work) ทั้งกับตัวผู้นำและทีมงานสนุกกับงานเพราะได้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีการเลือกคนให้เหมาะกับงานประกอบกับผู้นำเป็นผู้สอนงานที่ดี ตลอดจนให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานเกิดปัญหา

3. การมอบอำนาจ (Empowerment) การให้พนักงานได้รับผิดชอบงานแบบเบ็ดเสร็จโดยสร้างมาตรฐานระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงการยอมรับและเชื่อมั่นผู้นำต้องไม่ปฏิบัติงานแบบ Routine แต่ต้องกระจายให้พนักงาน

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการผลักดันให้ผู้นำตระหนักถึงความสำคัญของทีมงานและพัฒนาทีมงานโดยการกำหนดแนวทางและขอบเขตการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเชื่อมั่นในความสามารถของทีมงาน ให้ความสำคัญกับการทำงานข้ามสายงาน (Cross Function) อีกทั้งผู้นำยังต้องสามารถประสานความแตกต่างของคนในทีมเข้าด้วยกันด้วยเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5. การรู้จักเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม (Transformation) ผู้นำต้องวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์และสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร เพื่อวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัตินำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ได้ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเปรียบเสมือนการส่งเสริมความแข็งแกร่งในการบริหารงานแก่องค์กร “การนำเครื่องมือป้องกันความล้มเหลว” มาประยุกต์ใช้จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าต่อไป⁵⁹

การที่นักบริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ตามทฤษฎีการบริหารซึ่งทำให้การดำเนินการใดๆที่เกี่ยวกับองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเชื่อถือการยอมรับของสังคมตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่สามารถทำงานภายใต้กรอบของหลักธรรมอันที่จะสร้างศรัทธาทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปใน

⁵⁹มุกดา สุนทรรัตน์, การสร้างคนไปสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต, วารสารการบริหารคน, ปีที่ 3 ฉบับที่ 24, 2547, หน้า 49-50.

ทิศทางที่ต้องการได้อย่างดี พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็น
 เล็กเพื่อ การดำเนินชีวิตอย่างมีสัมมาทิฏฐิเพื่อศานติสุขของคนในสังคม จึงเป็นหลักธรรมที่
 เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอม
 ความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน และหากผู้บริหารประเทศ นักธุรกิจและนักการเมืองมีและใช้
 คุณธรรมและจริยธรรมย่อมนำให้บ้านเมืองรุ่งเรืองและประชาชนสุขสันต์⁶⁰

หลักพุทธธรรมของพุทธองค์มีไว้เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เลือกสรรมาใช้ตามความ
 เหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการครองตน การครองคน และการครองงาน หมวดธรรมที่
 ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ 1. คุณธรรมในการครองตน
 2. คุณธรรมในการครองคน และ 3. คุณธรรมในการครองงาน มีความสำคัญต่อการบริหารงานใน
 โรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานใด ก็ตามให้ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องใช้ความรู้คู่
 คุณธรรม⁶¹

สรุปว่า งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก
 หลักคุณธรรมจริยธรรมที่พระบาทพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานหลักคุณธรรมสำหรับคนไทยใน
 พระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง วันจันทร์ที่ 5
 เมษายน 2525 เรื่องคุณธรรม 4 ประการ สอดคล้องกับ หลักพุทธธรรมในเรื่องฆราวาสธรรม 4 คือ
 1) สัจจะ 2) ทมะ 3) ขันติ และ 4) จาคะ

2.4.1 องค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 1 สัจจะ หมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อกัน หรือความตั้งใจจริงต่อกัน อันความ
 ซื่อสัตย์นี้มีไว้แต่เฉพาะซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นที่เรามีความเกี่ยวข้องด้วย เช่นความซื่อสัตย์ต่อภรรยาสามี
 ความซื่อสัตย์ ต่อมิตร ความซื่อสัตย์ต่อเจ้าหน้าที่ ความซื่อสัตย์ต่อคำพูดที่ให้ไว้กับคนอื่น ฯลฯ แต่เรา
 ยังต้องมีสัจจะหรือมีความซื่อสัตย์ต่อความเป็นมนุษย์ของตัวเองด้วย เช่น ซื่อสัตย์ต่อความเป็นปกติ
 ของความเป็นมนุษย์ผู้มีจิตใจสูงสุดของตัวเองอันมีศีล 5 เป็นแม่บท ความซื่อสัตย์ ต่อเวลาอันมีการ
 นึกหมาย การประชุม การอบรมสัมมนา ไม่ใช่ไปเล่นกีฬาหรือดีมีราคาเรือนหมื่นเรือนแสนแต่มา
 ไม่ตรงเวลานัดหมายสักที ชอบเป็นคนมาตามหลังเวลาที่กำหนดอยู่เรื่อยๆนี่ก็เป็นการไม่ถูกไม่
 ควร คนที่ซื่อสัตย์ต่อตัวเองนั่นถือได้ว่าเป็นคนที่เคารพนับถือในตัวเอง เรียกว่า เป็นคนมี

⁶⁰วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2, พฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550, หน้า 67.

⁶¹สงบ ประเสริฐพันธ์, การครองตน การครองคน และการครองงาน, (กรุงเทพมหานคร :
 ธรรมสภา, 2545), หน้า 248-250.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
 ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
 โปรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

self-respect คนเรากล้าไม่ซื้อสัตย์และเคารพนับถือคอตัวเองแล้วเขาจะไปซื้อสัตย์หรือเคารพนับถือคนอื่นอย่างจริงจังได้อย่างไร

ความจริง ความซื่อตรงหรือความซื่อสัตย์ เป็นของมีอยู่ตามธรรมดา ไม่แปรผันเปลี่ยนแปลงเป็นอื่นไปได้ จะปรากฏออกมาให้รู้ให้เห็นได้ ต้องอาศัยคนหรือวัตถุเป็นเครื่องแสดงที่ปรากฏ

ความจริง ความซื่อตรงนี้ ต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปพร้อมด้วยลักษณะ 6 ประการ คือ

1. สัจจะต่อตนเอง ได้แก่ ความซื่อตรงต่อตนเอง ไม่เบียดเบียนตนเองด้วยการประพฤติปฏิบัติในทางเสื่อมเสีย พยายามวางตน คู่ครองรักษาตนให้ดี คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี อดทนอดหนักแน่นเพียรประกอบกิจการงาน ไม่เกียจคร้าน

2. สัจจะต่อคำพูดของตนเอง ได้แก่ ซื่อตรงต่อคำพูด รักษาและปฏิบัติต่อคำพูดของตนเองที่ได้ให้คำมั่นสัญญากับคนอื่นไว้ ไม่ทำให้เสียสัตย์

3. สัจจะต่อหน้าที่ ได้แก่ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำ ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน ไม่ละทิ้งหน้าที่ และไม่ทำในสิ่งที่ไม่ใช่หน้าที่ของตน

4. สัจจะต่อการทำงาน ได้แก่ ความซื่อตรงต่อการทำงาน มีความพอใจ สนใจในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ละทิ้งปล่อยให้ค้างค้ำ งานที่ควรทำให้เสร็จไม่ว่าจะเป็นงานที่ยากหรือง่าย ก็รีบจัดทำให้เรียบร้อยด้วยดี ด้วยความอาจหาญร่าเริง

5. สัจจะต่อบุคคล ได้แก่ ความซื่อตรงต่อกันและกัน ระหว่างพ่อแม่กับลูก สามีกับภรรยา ผู้ปกครองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนกับเพื่อน และระหว่างชุมชนตลอดถึงประเทศชาติ

6. สัจจะต่อสังคม ได้แก่ ความซื่อตรงต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่สังคมตั้งไว้เป็นหลักสำหรับทำความประพฤติของคนในสังคม เพื่อป้องกันคนชั่ว ปกป้องคนดีและเพื่อการอยู่ร่วมกันโดยความสงบร่มเย็น ตลอดถึงซื่อตรงต่อกฎระเบียบประเพณีที่คนส่วนมากให้การยอมรับ

เมื่อทุกคนต่างมีสัจจะ ความจริง ความซื่อตรงตามลักษณะดังกล่าวมา ย่อมเป็นสัจจะที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตาม ย่อมอำนวยความสำเร็จกิจให้ตลอดกาลยาวนาน เกียรติศัพท์ชื่อเสียงอันดีงามของผู้ที่ประกอบด้วยสัจจะ ย่อมขจรกระจายไปทั่วทุกทิศ เพราะความซื่อสัตย์จริงใจนั่นเองเป็นสำคัญ

ดังนั้น จึงควรตามรักษาสัจจะไว้ประจำจิตใจอยู่เสมอ อันจะเป็นเหตุให้เกิดความสามัคคีปรองคอง ไว้วางใจกันและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบ เป็นสุขแล⁶²

⁶²พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตฺโต), **คอตมันน์ ธรรมะวันหยุด**, ข่าวสตรายวัน ปีที่ 20 ฉบับที่ 7331, วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2553.

วศิน อินทสระ กล่าวไว้ในหนังสือ “สวรรค์ นรก บาป บุญ ในพุทธศาสนาเกี่ยวกับสังจะว่า **สังจะ** คือ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคนตรงแท้ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ นี่เป็นกิจอันยิ่งใหญ่ **องมนุญ** เป็นสิ่งที่จะต้องทำตลอดชีวิต คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น⁶³

สุวรรณ เพชรนิล กล่าวไว้ในหนังสือพุทธปรัชญาเบื้องต้นว่า “สังจะ คือ การมีอัธยาศัย **โดยตรง**สุจริตเสมอ การสร้างความสัตย์ให้สมบูรณ์ เป็นการยืนยันว่า การสตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า **เป็นการใช้ชีวิตที่ควบคู่กันมากับความสัตย์เป็นอย่างยิ่ง** แม้จะเสียชีพก็ไม่ยอมเสียสัตย์ผู้มีความสัตย์ **สามารถเข้าถึงความรู้แท้จริงในสิ่งทั้งปวง** มีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่นอย่างยิ่งสังจะจึงเป็น **เครื่องประกันว่า** ไม่มีการคิดการกระทำสิ่งใดๆ เพื่อการหลอกลวง ผู้ที่เหินห่างจากความจริงใน **นิมิต**จะเอาตนเองเป็นเครื่องวัดคนอื่น และอาจจะมองผู้อื่นว่าไม่มีความจริงใจ⁶⁴

วศิน อินทสระ กล่าวว่าไว้ในหนังสือ “หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาปรัชญาเถรวาทไว้ว่า **สังจะ** คือการไม่ยอมที่จะกล่าวคำเท็จ จะกล่าวแต่ความเป็นจริง และการมีอัธยาศัยซื่อตรงสุจริต **เสมอ** คนกล่าวเท็จเป็นคนขลาด กล่าวคือไม่กล้าเผชิญหน้ากับความจริง คำเท็จทำให้คนไร้ **เกียรติยศ**⁶⁵

สรุปความหมายสังจะ หมายถึง ความจริง ความซื่อตรง หรือความซื่อสัตย์ ซึ่งตรงกันข้าม **กับความไม่จริง ความเท็จ ความคดโกง** ทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ต่างต้องการความจริง ความซื่อตรง **หรือความซื่อสัตย์ด้วยกันทั้งนั้น** ไม่มีใครต้องการความไม่จริง ความเท็จ ความคดโกง

องค์ประกอบที่ 2 ทมะ หมายถึง การรู้จักข่มจิตข่มใจตนเอง การข่มจิตใจตัวเองนี้เป็นเรื่อง **ยาก**สำหรับคนที่มีจิตใจไม่เข้มแข็งหรือคนที่มีอารมณ์แปรปรวนได้ง่าย เดี่ยวดีเดี๋ยวร้าย เดี่ยวชอบ **เดี๋ยวไม่ชอบ** พลอยทำให้เพื่อนร่วมงานและลูกน้องเป็นโรคประสาทหรือติดเชื้ประสาท ไปด้วย **ตนเอง** เห็นว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในปัจจุบันนี้ควรจะได้รับ การตรวจสุขภาพจิตกัน อย่างน้อยปี **ละครั้ง** เมืองไทยเราก็มีการทำอย่างที่ผมว่านี้หลายแห่งแล้ว โดยเฉพาะในบริษัทองค์การภาคเอกชน **การคัดเลือกคนที่กำลังประสาทหรือเป็น โรคอารมณ์แปรปรวน**ขึ้นมาเป็นผู้บังคับบัญชานั้นเป็น **อันตราย**และเสียหายและส่วนรวมเป็นอย่างยิ่งนะครับ ผมขอฝากไว้ให้คิดด้วย อนึ่งคนที่คิดใน

⁶³วศิน อินทสระ, สวรรค์ นรก บาป บุญ ในพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เมธิตทราย, 2545), หน้า 92.

⁶⁴สุวรรณ เพชรนิล, พุทธปรัชญาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กึ่งจันทร์ การพิมพ์, 2527), หน้า 81.

⁶⁵วศิน อินทสระ, หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา (พุทธปรัชญาเถรวาท), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาหมกุฎราชวิทยาลัย, 2540), หน้า 138-139.

ภามุข คิดในน้ำเมา คิดในบุหรี คิดในการพนัน คิดในการฉ้อราษฎร์บังหลวง คิดในความอยากอัน
 ปันกิเลส คัมภีร์ต่างๆ นั้นมันดอนยาก พอเริ่มติดก็ควรรีบข่มจิตข่มใจถอนตัวออกจากอกุศลกรรม
 ภามุขกรรมโดยเร็ว เช่น การเลิกสูบบุหรี่ การเลิกดื่มน้ำเมา การเลิกเที่ยวเตร่เสเพลกลางคืน อกุศล
 ใดหรือจิตอันเป็นฝ่ายไม่ดีนั้นมันกวัดแกว่งค้ำขึ้นและรื้อรอน ที่จะหวนกลับไป ในทางที่ไม่ดีอัน
 คิมอยู่เสมอๆ ถ้าเราไม่สามารถข่มใจให้ชนะกระแสของกิเลสคัมภีร์อุปาทานแล้ว เราอาจจะทำ
 ะไรไม่สำเร็จอย่างที่ตั้งใจเอาไว้ก็ได้ ดังนั้นคนดีจึงต้องมีทมะหรือการข่มใจให้อยู่ในฝ่ายธรรมะ
 ันเป็นฝ่ายกุศล อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ทมะ แปลว่า การรู้จักข่มจิตข่มใจตนเอง ทมะ หมายถึงความรักในการฝึกฝนตนเอง ความ
 ะเคียรื้อรอนในการเที่ยวเจริญฝึกฝนตนเองอย่าง ไม่มีข้อแม้เงื่อนไข เพื่อให้ตนเองมีทั้งความรู้
 ความสามารถและความดีเพิ่มพูนมากขึ้นทุกวันเกิดเป็นคนต้องหมั่นปรับปรุงตนเองอยู่เรื่อยไป อย่า
 อยู่กับที่ขณะที่คนอื่นเขาวิ่งบ้าง เดินบ้าง แม้ที่สุดกำลังกลางอยู่ ถ้าเรามัวนอนหลับก็เท่ากับเรากำลัง
 อดหลับ เรื่องฝึกตัวเป็นสิ่งสำคัญใครที่มีผู้ได้บังคับบัญชามาก ไม่ว่าจะป็นตำรวจ ทหาร ข้าราชการ
 พ่อค้าอะไรก็ตาม หากไม่ฝึกตัว ไปไม่รอดนอกจากต้องฝึกทางด้านวิชาการตลอดแล้ว ยังต้องฝึกแก้
 นิธิใจของตัวเองอีกด้วยฝึกแก้นิสัยตัวเองคือ ฝึกตัวด้านคุณธรรมนั่นเองเพราะการที่เราฝึกแก้นิสัยที่
 ไม่ดีของตนเองจะทำให้เรามีความพร้อมที่จะยอมรับการอบรมสั่งสอน จากคนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นทางมา
 แห่งปัญญาที่สำคัญ ทมะ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ทนต่อกิเลสหมายถึง รู้เท่าทันกิเลสภายในตัวของเรารู้ว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิต
 ะไรคือสิ่งฟุ่มเฟือย สิ่งไร้สาระ ไม่เกิดประโยชน์ เพราะการที่เราทนต่อกิเลสเหล่านั้นเราจะรู้จักยับยั้ง
 ไขให้หลงไปกระทำในสิ่งที่ไม่ดี
2. ทนคนหมายถึง รู้เท่าทันคนที่เราต้องติดต่อ คบค้าสมาคมเพื่อรู้เท่าทันความคิดของเขาว่า
 ะส่งผลดีหรือไม่ดีต่อตัวของเราหรือหน้าที่การงานของเราอย่างไร
3. ทนโลกหมายถึง รู้เท่าทันโลก รู้ว่าโลกนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด และ
 เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพื่อที่เราจะสามารถปรับตัวได้ทัน
4. ทนธรรมชาติหมายถึงรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพดินฟ้าอากาศในแต่ละฤดูกาล
 ั้งนี้เพื่อจะได้ดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสมและวางแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพอุปสรรค
 ที่จะเกิดขึ้นในแต่ละฤดูกาลด้วย

ทนโลกสามารถแบ่งได้เป็น 4 เรื่อง

1. ทนสถานการณ์ ในที่นี้เพื่อให้เรารู้ว่าสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นจะกระทบกับเราในด้านที่
 เป็น โอกาส หรือวิกฤตเพื่อที่เราจะสามารถหาวิธีการรับมือได้ทัน

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

2. เทคโนโลยี การทันต่อเทคโนโลยีจะช่วยพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของคนให้ก้าวหน้า ก้าวไกลสะดวกรวดเร็วมากกว่า ในแง่การค้าสามารถลดต้นทุนในการผลิต หรือการค้าและสร้างโอกาสที่ดีกว่าในการแข่งขันในทางธุรกิจ

3. ทันทกฏหมาย ทันทอกฏหมายจะทำให้เราทราบว่าเรามีข้อจำกัดอย่างไรอะไรต้องปฏิบัติ และอะไรที่ไม่สามารถปฏิบัติได้เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

4. ทันทวัฒนธรรมประเพณีการที่เรารู้ว่าท้องถิ่นแต่ละแห่งมีประเพณีและวัฒนธรรมอย่างไรนั้นเราจะสามารถรู้ว่า ท้องถิ่นนั้นๆ ต้องการอะไรและสิ่งไหนที่เขาสามารถยอมรับได้หรือไม่ได้เพื่อเราจะได้ว่าขอบเขตจำกัดของเราในการทำงานนั้นอยู่ที่ตรงไหน

กล่าวโดยสรุป ทมะ คือ การฝึกปรับปรุงตัวเองเรื่อยไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณธรรม ซึ่งนอกจากจะทำให้การทำงานดีขึ้นแล้วยังทำให้ไม่มีเวรมีภัยกับใครสามารถขยับยังตัวเองได้สร้างเนื้อสร้างตัวได้มั่นคง

ทมะ คือ ฝึกตน ปรับปรุงตน บังคับควบคุมตนเองได้รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนด้วย⁶⁶

คำว่า ทมะ แปลได้หลายอย่าง แปลว่า ฝึก ก็ได้ แปลว่า ข่ม ก็ได้ ซึ่งรวมความแล้วก็คือ การปรับปรุงตัวเองให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับการงาน และสังคม นั่นเอง ในทางปฏิบัติ ทมะมีลักษณะ 3 อย่างคือ

1. ทมะ มีลักษณะเป็นความฝึก
2. ทมะ มีลักษณะเป็นความขุด
3. ทมะ มีลักษณะเป็นความข่ม

1. ทมะ มีลักษณะเป็นความฝึก หมายความว่า ฝึกทำงานให้เป็น เพราะในสังคมนั้นมีงานมากมายหลายอย่างต่างๆ กัน เช่น งานทำนา งานทำสวน งานช่างไม้ งานช่างเหล็ก งานช่างปูน เป็นต้น ถ้าเราเองเกิดมาในลักษณะเป็นคนทำงานไม่เป็น และเราก็มีชีวิตอยู่ในสังคมนั้นๆ ที่เราทำงานไม่เป็นแบบนี้ ย่อมเป็นอันตรายแก่ตัวเอง และเป็นภาระแก่สังคมอย่างยิ่ง เพราะคนที่ทำอะไรไม่เป็นเช่นนั้น จะทำได้มากที่สุดอย่างหนึ่ง คือ ทำความลำบากแก่คนอื่น เพราะฉะนั้น พระพุทธองค์จึงทรงสอนให้มี ทมะ คือ ฝึกหัดอบรมตนเองให้เป็นงาน นำมาหาเลี้ยงชีพเป็น จะฝึกตนได้แบบนี้ ก็ต้องข่มใจ ฝึกใจตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

⁶⁶กลุ่มเผยแผ่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ธรรมจักรคอทเน็ต เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม, วันที่สืบค้น 20 มกราคม 2556, <http://www.dhammadjak.net/>, (1 สิงหาคม 2546)

2. ทมะ มีลักษณะเป็นความหยุด หมายความว่า การยับยั้งตัวเองไม่ให้ถลำไปสู่ความชั่ว ความผิด ถ้าไม่มีการยับยั้งไว้เสียเลย ในคราวที่ตนมีความหันเหไปทางผิดหนักเข้าก็จะนำความ อับบากเดือดร้อนกลับมาสู่ตัว และครอบครัว ตลอดจนสังคม เช่น ถ้าตัวเราจะกลายเป็นคนติดสุรา เป็นนักเลงการพนัน เป็นนักเลงเจ้าชู้ เป็นต้น เป็นสิ่งเป็นไปได้ทั้งนั้น ถ้าเราไม่รู้จักยับยั้งตัวเอง

3. ทมะ มีลักษณะเป็นความหยุด จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในคราวที่เราจะถลำไปสู่ความชั่ว ความผิดพลาด เช่น ในคราวจะทะเลาะวิวาทกัน จะคิดทำทุจริต จะตกไปสู่อบายมุข และจะหันไปสู่ ความเป็นคนเลว เมื่อถึงคราวอย่างนั้นก็ต้องรู้จักหยุดข่มใจตัวเอง ฝึกใจตัวเองให้กลับมาสู่ทางที่ดี ที่ถูกต้องที่ควรหรือเหมาะสมตามฐานะของตนเอง

4. ทมะ มีลักษณะเป็นความข่ม หมายความว่า การข่มใจข่มตัว อย่าให้กำเริบเลิบบาน จนเกินไป ตามปกติตัวของเรา ถ้าปล่อยไปตามอำเภอใจ ย่อมจะมีความจองหองพองขิ้นไปมาก ทั้งในการกินอยู่ การเที่ยวเตร่ และอื่น ๆ นักเข้าตัวเองก็จะไม่สามารถปรนปรีอให้แก่ตัวเองได้ กลายเป็นคนมีความเป็นอยู่สูงเกินฐานะ ผู้ที่เป็นอย่างนี้ ถ้าเป็นคนอยู่ในอุปการะของคนอื่นก็นำ ความเดือดร้อน อิดหนาระอาใจแก่อุปการะเลี้ยงดู ก็แม้ว่าเป็นผู้หาเลี้ยงตัวเอง ก็ไม่วายเดือดร้อน ราช่ายเกินรายได้ นักเข้าก็กู้หนี้ยืมสินรุงรังตั้งตัวไม่ติด ยิ่งถ้าเป็นคนมีครอบครัว ก็จะพากันระตำ ระส่ายไปทั้งครอบครัว ด้วยเหตุนี้ ท่านจึงสอนให้บำเพ็ญทมะ คือรู้จักข่มตัว ข่มใจไว้มิให้เห่อเหิม เกินฐานะของตัว⁶⁷

ทมะ คือ ความข่มใจอีกข้อหนึ่งคือ ทมะ ความข่มใจหรือความฝึกใจ อันมุ่งหมายถึงฝึกใจ ข่มใจให้ละกิเลสทุกอย่างอันกิเลสที่บังเกิดขึ้นนั้น แม้ว่าผู้ปฏิบัติทำศรัทธา คือความสำรวมระวังแต่ก็ มีเวลาที่จะเพลิดเพลินเมื่อเพลิดเพลินอารมณ์ก็เข้ามาจิตก็จับอารมณ์ เป็นสัญ โยชน์ขึ้น ก็เกิดระคะหรือ โลกะ โทสะ โมหะขึ้นในอารมณ์และบุคคลสามัญทั่วไปก็ยังมีกิเลสที่เป็นอาสวะอนุสัย คองจิต สันดานอยู่ที่ท่านเปรียบเหมือนอย่างว่าตะกอนที่นอนก้นตุ่มกิเลสเหล่านี้ก็ฟุ้งขึ้นมาเป็นนิเวศขึ้นใน

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

⁶⁷กลุ่มเผยแผ่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ธรรมจักรคอทเน็ต เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมในสังคม, วันที่สืบค้น 20 มกราคม 2556, <http://www.dhammadjak.net/>, (1 สิงหาคม 2546)

จิตใจก็ปรากฏเป็นกามฉันทบ้าง พยาบาทบ้างความง่วงงุนเคลิบเคลิ้มบ้างความฟุ้งซ่าน
 ทาณใจบ้างความเคลือบแคลงสงสัยต่างๆบ้างชั่วเขี้ยวอยู่ในจิตใจปรากฏอยู่กำหนดดูที่ใจก็จะเห็น
 ด้

ทมะ คือ ความข่มฝีกจิต อันสัมฤทธิ์คือความสำเร็จระวางจิตนั้น ก็คือมีสติรักษาประคองใน
 และประคองของจิต ประคองนั้นก็คือมโนคือใจ อันเป็นอายตนะข้อที่ ๖ ประคองนั้นก็คือตาหูจมูกลิ้น
 และกาย ประคองในคือมโนใจ และประคองนอกทั้ง ๕ ก็คืออายตนะภายในทั้ง ๖ นั้นเอง ซึ่งเปิดรับ
 ภรณ์คือเรื่องเข้าสู่จิตอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้าจนถึงหลับไปใหม่ บรรดาเรื่องเข้ามา
 ทางประคองเหล่านี้ จิตที่มีได้อบรม ไม่มีสติรักษา ย่อมยึดถือเกาะเกี่ยวอยู่กับอารมณ์เหล่านี้ น้อยหรือ
 มาก มารจึงอาศัยอารมณ์เหล่านี้นั้นแหละวิ่งเข้ามาสู่จิต คือกิเลสสาร อันได้แก่ราคะหรือโลภะบ้าง
 โทสะบ้าง โมหะบ้าง บุคคลจึงเดือดร้อนวุ่นวาย กระสับกระส่ายไม่สงบอยู่ในอารมณ์และกิเลส
 เหล่านี้ทุกวัน และทุกเวลา^{๖๘}

สรุปความหมาย ทมะ หมายถึง การรู้จักข่มจิตข่มใจตนเอง ทมะ หมายถึง ความรักในการ
 ฝึกฝนตนเอง ความกระตือรือร้นในการแก้ไขฝึกฝนตนเอง อย่างไม่มีข้อแม้เงื่อนไข เพื่อให้
 ตนเองมีทั้งความรู้ ความสามารถ และความคิดเพิ่มพูนมากขึ้นทุกวัน

องค์ประกอบที่ 3 ขันติ หมายถึง ความอดทน คนที่รู้จักความอดทนอดกลั้นต่อ ทุกสิ่งทุก
 อย่างย่อมเป็นผู้ชนะย่อมเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในที่สุด คนที่มีขันตินั้นเขาจะเป็นคนไม่
 คิดวันประกันพรุ่งในการทำงาน โดยอ้างว่าร้อนอ้างว่าหนาวหรืออ้างว่าฝนตกฟ้าร้อง เขาจะทำงาน
 โดยอดทนต่อ การพูดต่อเสียดเยาะเย้ยถากถางจากผู้ประสงคร้าย เขาจะอดทนต่อ ความยากลำบาก
 ความเหน็ดเหนื่อยกายและใจ เขาจะอดทนและคอยเก็บเล็กผสมน้อย ต่อไปมันก็พอกพูนเพิ่มใหญ่
 ไปเอง ความอดทนที่สำคัญอีกอันหนึ่งคือความอดทนต่อการขยันของกิเลสตัณหาอุปาทานที่มา
 กระทบจิต ในทุกรูปแบบ จิตใจของท่านจะต้องไม่หวั่นไหวหลงไหลไปความทะยานอยาก
 โดยเฉพาะที่มาในทางทุจริตและทางกามคุณอันมีรูปรสกลิ่นเสียงสัมผัสทั้งหลายทั้งปวง

ขันติ หมายถึง การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกระทบกระแทงด้วยสิ่งอันเป็นที่
 พึงปรารถนา หรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่นเหมือนแผ่นดิน ซึ่งไม่หวั่นไหว ไม่
 ว่าจะมีคนทะเลาะไรลงไป ของเสีย ของหอม ของสกปรกหรือของดีงามก็ตาม งานทุกชิ้นในโลกไม่ว่า

^{๖๘} อดิศร โภธิทองคำ, เทปธรรมอบรมจิต ข้อความสมบูรณ์ : สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระ
 พระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก วัดบวรนิเวศวิหาร, วันที่สี่สิบ 22 มกราคม 2556,
<http://www.dhammadjak.net/>, (15 เมษายน 2553)

^{๖๙} เรื่องเดียวกัน, <http://www.dhammadjak.net/>, (15 เมษายน 2553)

ป็นงานเล็กงานใหญ่ ที่สำเร็จขึ้นมาได้นอกจากจะอาศัยปัญญาเป็นตัวนำแล้ว ล้วนต้องอาศัย
ธรรมอันหนึ่งเป็นพื้นฐานจึงสำเร็จได้ คุณธรรมอันนั้นคือ ขันติ ถ้าขาดขันติเสียแล้ว จะไม่มีงาน
ใดสำเร็จได้เลย เพราะขันติเป็นคุณธรรมสำหรับต่อต้านความท้อถอยหดหู่ ขับเคลื่อนเร่งเร้าให้
ความขยัน และทำให้เห็นอุปสรรคต่างๆ เป็นเครื่องท้าทายความสามารถ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า
ความสำเร็จของงานทุกชิ้น ทั้งทางโลกและทางธรรม คืออนุสาวรีย์ของขันติทั้งสิ้น⁷⁰

ขันติ หมายถึงการรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกรบกวนกระทบกระทั่งด้วยสิ่งอันเป็นที่
ปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่นเหมือนแผ่นดิน ซึ่งไม่หวั่นไหว ไม่
จะมีคนทะเลาะไรลงไป ของเสีย ของหอม ของสกปรก หรือของดีงามก็ตามงานทุกชิ้นในโลกไม่ว่า
เป็นงานเล็กงานใหญ่ที่สำเร็จขึ้นมาได้ นอกจากจะอาศัยปัญญาเป็นตัวนำแล้ว ล้วนต้องอาศัย
ธรรมอันหนึ่งเป็นพื้นฐานจึงจะสำเร็จได้ คุณธรรมอันนั้นคือขันติถ้าขาดขันติเสียแล้วจะ ไม่มีงาน
ใดเลยสำเร็จได้ เพราะขันติเป็นคุณธรรมสำหรับต่อต้านความท้อถอยหดหู่ ขับเคลื่อนเร่งเร้าให้
ความขยันและทำให้เห็นอุปสรรคต่างๆ เป็นเครื่องท้าทายความสามารถ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า
ความสำเร็จของงานทุกชิ้น ทั้งทางโลกและทางธรรม คืออนุสาวรีย์ของขันติทั้งสิ้น⁷¹

ความหมาย ของคำว่า ขันติ และ อานิสงส์ของการเป็นคนใจเย็น ไม่พลุ่งพล่านง่าย ๆ ขันติ
เป็นคุณธรรมข้อสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นในการปฏิบัติธรรม บางท่านเวลาเจอกับเรื่องน่าโกรธ
มักจะบ่นคนปลอบว่า ให้มีขันติความอดทน กิริยาที่อดทน ความอดกลั้น ความไม่คูร้าย ความไม่
ท้อร้าย ความใจเย็นแห่งจิต อันใด⁷²

ขันติ แปลว่า ความอดทน เป็นลักษณะความเข้มแข็งของจิตใจในการพยายามทำความดี
เมื่ออนาคตออกจากความชั่วที่ว่า อดทน ก็ความอดทนนั้น ขอให้เข้าใจว่า มีความอดทนต่อฝ่ายที่ไม่
เพื่ออินทรีย์อยู่ในทางที่ดีให้ได้ ไม่ใช่หมายความว่า ใครตกอยู่ในสภาพเดิม นั้น เสมอไปหาไม่ได้
กับ เป็นคนขากจนแล้วก็ทนอยู่ในความยากจน ไม่พยายามขวนขวายหาทรัพย์ หรือตัวเองเป็นคนขี้

⁷⁰ ใสวน มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, 2542), หน้า
2-28.

⁷¹ พรณพิศ วิทิตถาวรวงศ์, กรณิกา สหเมธาพัฒน์ และอุบลรัตน์ ภักดีจันทร์, “การศึกษา
ผลกระทบการเกิดทารกแรกเกิดน้ำหนักต่ำกว่า 2,500 กรัม ที่คลอด ณ โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัด
เพชรบูรณ์”, รายงานวิจัย, (เพชรบูรณ์ : ศูนย์อนามัยที่ 9 เครือข่ายชมรมสายใยรักแห่งครอบครัว
จังหวัดเพชรบูรณ์, 2548), 18 หน้า.

⁷² พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 14 อังคุตตรนิกาย ปัญจก-ฉกกนิบาต 5 อชันตสูตร ที่ 1, วันที่
วันขึ้น 2 กุมภาพันธ์ 2556, <http://lamdham.net/cgi-bin/stshow.pl?book=22&lstart=5940&lend=5951>.

ชอบร้านงานการไม่ทำ แม้จะถูกคนอื่นสับ โขกอย่างไรก็ตามเอา อย่างนี้ไม่ใช่ขันติ ไม่ใช่ความ
ถนอม ความหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นลักษณะความ ตายด้าน หรือเท่านั้น

ขันติ 4 สถาน ขันติจำเป็นสำหรับคราวที่เราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เราหัน
ไปจากทางที่ดี เหตุการณ์ดังกล่าวนี้มีอยู่ 4 ประเภท เพราะฉะนั้นในทางพระพุทธศาสนา ท่านจึง
กำหนดไว้ว่า พึงบำเพ็ญขันติในที่ 4 สถาน คือ

1. อุดทนต่อความลำบาก
2. อุดทนต่อความทุกข์เวทนา
3. อุดทนต่อความเจ็บใจ
4. อุดทนต่ออำนาจกิเลส

1. ความอดทนต่อความลำบาก หมายความว่า คนทำงานมากๆ แล้วได้รับความลำบากเหน็ด
เหนื่อย หิวกระหาย หรือ ถูกแดด ลมฝนกระทบ ย่อมได้รับความลำบากนานับประการ คนที่ไม่มี
ขันติ เมื่อเผชิญกับความลำบากคราคร่ำ มักจะทอดทิ้งงานเสีย เป็นคนมีอบาง ทำบาง ทำอะไร
ได้ง่ายๆ ขว้างๆ แต่ผู้มีขันติย่อมอดทนต่อสิ่งเหล่านี้ กัดฟันทนทำงานของตนให้สำเร็จ

2. ความอดทนต่อทุกข์เวทนา หมายความว่า ทนต่อทุกข์เวทนาอันเกิดจากการเจ็บไข้ได้ป่วย
คนที่ขาดขันติ เมื่อถึงคราวเจ็บไข้ได้ป่วย มักจะแสดงมารยาทอันไม่สมควรออกมา เช่น เจ็บปวดไม่
พอจะร้องก็ร้อง ไม่พอจะครางก็คราง มีอาการกระบิดกระบอน เป็นคนเจ้ามายา โทโสโมโหงาย
บางคนอ้างความเจ็บป่วยเป็นเลิศ กระทำความชั่วต่างๆ ก็มี แต่ผู้มีขันติย่อมรู้จักอดกลั้นทนทานไม่
ปล่อยตัวให้เสีย หรือตกไปในทางชั่วดังกล่าวนี้

3. ความอดทนต่อความเจ็บใจ หมายความว่า เมื่อถูกผู้อื่นกระทำล่วงเกินให้เป็นที่ขัดใจ เช่น
ถูกกล่าวหา หรือสบประมาท ผู้ขาดขันติ ย่อมเดือดดาลแล้วทำร้ายตอบ ด้วยการกระทำอันร้ายแรงเกิน
เหตุ เว้นว่า เหน็บแนมด้วยวาจาหยาบคายหรือก่อความวิวาท ตีรันฟันแทง สร้างเวรกรรมไม่สิ้นสุด
เป็นทางนำมาซึ่งความ หายนะแก่ตัวและครอบครัว แต่ผู้มีขันติ ย่อมรู้จักอดทนสอนใจตัวเอง หา
วิธีแก้ไขให้เรียบร้อย เป็นผลดีด้วยความสงบ

4. ความอดทนต่ออำนาจกิเลส หมายความว่า ความอดทนต่อความเจ็บใจในข้อ 3 นั้น เป็น
ความอดทนต่ออารมณ์ ข้างฝ่ายเพลิดเพลิด เช่น ความสนุก การเที่ยวเตร่ การได้ผลประโยชน์ในทาง
ที่ไม่เหมาะสมไม่ควร เป็นต้น

อารมณ์ที่น่ารัก น่าพอใจ คุณก็น่าจะต้องใช้ความอดทนอะไร เพราะไม่ทำให้เราลำบาก แต่
ที่ต้องใช้ความอดทน เพราะทำให้เราเสียหายได้ คนที่ไม่มีขันติ มักจะทำกรรมอันน่าบัดสีต่างๆ ได้
เพราะอยากได้สิ่งที่ตนรัก เช่น รับสินบน ผิดลูกเมียเขา เห็นเงินตาโต รู้มาก เหน็ดเหม็ด เม้าอำนาจ จี้โอ

ฉะนิสัย ตลอดถึงความประพฤติที่ไม่ดี ที่ทำให้เกิดความเสียหาย ก่อความบาดหมางทะเลาะเบาะแว้ง เป็นคนด้วยจาคะ เป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติมองเห็นและเอื้ออาทรต่อความทุกข์ยากและความต้องการของคนอื่น นำให้เป็นคนไม่คับแคบ ไม่เห็นแก่ตัวแล้วให้ความช่วยเหลือ**ต่อเมื่อ**แผ่ด้วยความเห็นอกเห็นใจ เป็นคนชอบให้ ชอบแบ่งปันคิดถึงคนอื่นมากกว่าตัวเอง⁷⁵

จาคะ ได้แก่ การบริจาคทรัพย์ ธรรม คาผู้คนอยู่ด้วยกันเป็นหมู่ ต้องมีการสงเคราะห์แก่กุล**ตามฐานะ** ในตระกูลหนึ่ง มารดาบิดากับบุตร สามีกับภรรยา ญาติกับญาติ มิตรกับมิตร ยังต้อง**ทำงาน**กันด้วยการให้สิ่งของ การให้อย่างนี้ นับว่าการสงเคราะห์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน**ระบุดุค**ผู้ให้ย่อมผูกไมตรีไว้ได้⁷⁶

จาคะ หมายถึง การสละ หรือการบริจาค แบ่งปันความสุขให้แก่กันลักษณะของจาคะนั้นมี**คู่ 2** ลักษณะ คือ สละวัตถุเป็นลักษณะรูปธรรม เป็นการสละทรัพย์ภายนอก เช่น เงิน ทอง สิ่งของ**สละอารมณ์**เป็นลักษณะนามธรรม เป็นการสละทรัพย์ภายใน เช่น ความรักความปรารถนา**ความหวังดี** และกิเลส จาคะมี 5 ประเภท คือ การสละทรัพย์ บุตรธิดา ภรรยา อวัยวะ และชีวิต เป็น**งาน**แก่ผู้อื่น จาคะอยู่ในระดับของบารมี มี 3 ระดับ คือ ระดับบารมี ระดับอุปปบารมี และ**ระดับปรมัตตบารมี**⁷⁷

จาคะ แปลว่า ความเสียสละ หมายถึง ความตั้งใจ หรือตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือ**คือ** ความเสียสละในคำว่า จาคะนี้มี 2 นัย คือ สละวัตถุและสละอารมณ์ สละวัตถุ หมายความว่า**สละ**ทรัพย์สิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น เช่น สละเงินสมทบทำสะพาน สร้างโรงพยาบาล**สร้าง**โรงเรียน ซ่อมระดับเพลิง บำรุงการทหารของชาติ บำรุงศาสนา บำรุงการศึกษา ตลอดจนบริจาค**สงเคราะห์**ผู้ประสบภัยและผู้ตกทุกข์ได้ยากต่างๆ ผู้ครองเรือนย่อมเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากสังคม**นับตั้ง**แต่การทำมาหากิน ตลอดการดำรงชีพในแง่ต่างๆ เพราะฉะนั้น ผู้ครองเรือนจึงจำเป็นต้องถือ**เป็นหน้าที่** ในการบริจาคช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ กล่าวคือ เมื่อสังคมเป็นฝ่ายให้แล้ว

⁷⁵พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์**
ชุด คำวัด, (กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, 2548), หน้า 34.

⁷⁶แก้ว ชาติตะขบ, **หลักธรรมสำหรับการครองเรือน**, วันที่สืบค้น 20 เมษายน 2556,
<http://www.manager.co.th/Dhamma/ViewNews.aspx?NewsID=9560000013473>, (กุม ภ า พันธ์
2556)

⁷⁷พระสมุห์สายัณ จันทวนุ โณ (หม้อกรอง), “การศึกษาวิเคราะห์จาคะในพระพุทธศาสนา
ฉรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-
ราชวิทยาลัย), 2554, 79 หน้า.

จะให้อะไรบ้างแก่สังคม คนที่อยู่ในสังคมได้รับประโยชน์ต่อสังคม แต่ไม่อุดหนุนบำรุงสังคม ก็
เป็นคนที่ยังคงมีเกียรติ ในฐานะเป็นคนรู้มากและเป็นกาฝากของสังคม สังคมใดมีคนประเภท
นี้มาก สังคมนั้นย่อมจะมีความมั่นคงน้อย ฉะนั้นหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาจึง
แนะนำให้มาจะทั่วกัน⁷⁸

สรุปความหมาย จากะ หมายถึง ความเสียสละ, การแบ่งปัน, ความเอื้อเฟื้อ มีความหมาย
เดียวกับคำว่า ทาน และ บริจาคจากะ หมายถึงการสละสิ่งของและความสุขส่วนตัวเพื่อ
ประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น และหมายรวมถึงการสละละทิ้งกิเลส ละความโลภ ความเห็นแก่ตัว ความ
ระหิณี ความใจแคบ และการเลิกละนิสัย ตลอดจนความประพฤติที่ไม่ดี ที่ทำให้เกิดความเสียหาย
และความบาดหมางทะเลาะเบาะแว้ง

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ
บุคคลหลายฝ่าย การปฏิบัติตนและการฝึกฝนให้เกิดมีคุณธรรม 4 ประการนี้ บุคคลใดฝึกปฏิบัติ
ธรรมทั้งสี่ประการนี้ให้เกิดภายในจิตจะช่วยให้มีหลักสิ่งต่างๆ ว่าอะไรเป็นประโยชน์ เมื่อตั้งใจว่า
จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ก็ต้องทำจริงๆ ความคิดอันเป็นอุปสรรคขัดขวาง ก็สละความคิดเหล่านั้น
และช่วยทำให้จิตของตนเองมีความสุข ไม่ฟุ้งซ่าน เร่าร้อนเพราะเหตุจากภายนอก และความนึกคิด
ของตนเอง ให้พยายามสร้างให้มีและดำรงในจิตของตนเองมองตามความจริงปฏิบัติตนไปตาม
ความเที่ยงธรรมประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดีงามตามขนบธรรมเนียมประเพณีมีความจริงใจ ให้
ความเกรงอกเกรงใจต่อผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นผู้ที่รู้จักคุณค่าของตนตาม
ความเป็นจริงควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นใน
การทำงานการรู้จักประมาณในการบริโภคแต่พอควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอแก้ไขปัญหาในการ
ดำเนินชีวิตให้ลุล่วงไปด้วยดีอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นของ
บุคคลอื่นเชื่อในสิ่งที่เห็นเหตุและผล ไม่เชื่ออย่างมกมายมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานมีความเพียรพยายามในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ตนเองในข้อบกพร่องมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์มี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานไม่คับแคบเห็นแก่ตนเองมากกว่าส่วนรวม

⁷⁸ กลุ่มเผยแพร่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ธรรมจักรดอทเน็ต เพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และจริยธรรมในสังคม, วันที่สืบค้น 20 มกราคม 2556, <http://www.dhammadjak.net/>, (1 สิงหาคม
2546)

5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

1. สภาพภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นส่วนราชการที่ให้บริการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอกษัตริย์ศึก อำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอหนองบัวแดง และอำเภอคอนสาร

ที่ตั้งสำนักงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 221 หมู่ 4 บ้านโนนทรายคำ ถนนภูเขียว-ชุมแพ ตำบลฝักบัว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ รหัสไปรษณีย์ 36110 โทรศัพท์ 0-4486-1930 โทรสาร 0-44 86-1303 Website : <http://www.chaiyaphum2.go.th/>

2. วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2552 : 6 - 17)

3. พันธกิจ (Mission statement)

3.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

3.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.3 เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

4. เป้าประสงค์ (GOAL)

4.1 ประชากรก่อนวัยเรียนทุกคน ได้รับการเตรียมความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เต็มตาม
คุณภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมนำความรู้ และ
ทรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

4.5 ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.6 สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มาใช้เพื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ

5. กลยุทธ์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกฝังคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ประกันโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา

6. นโยบาย เสนอปฏิรูป ผู้คุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา ภายใต้กรอบนโยบาย เสนอปฏิรูป ผู้คุณภาพการศึกษา

7. มาตรการและแนวทางดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามนโยบาย เสนอปฏิรูปผู้คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษา ด้วยการกำหนดมาตรการสำคัญ เพื่อให้ผู้บริหาร
โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 สร้างความตระหนักให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เห็น
ความสำคัญของเสนอปฏิรูปผู้คุณภาพการศึกษา

แนวทางดำเนินการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ณรงค์ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย
เสนอปฏิรูป ผู้คุณภาพการศึกษา โดยจัดประชุมประธานศูนย์เครือข่ายอำเภอ ประธานศูนย์เครือข่าย
การมัธยมศึกษา ประธานกลุ่มพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน

ระดับศูนย์เครือข่ายการศึกษา / กลุ่มพื้นที่การศึกษา

ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจให้กับบุคลากรในสังกัด ในการนำนโยบาย เบื้องปฏิรูปสู่

คุณภาพการศึกษา ที่เป็นรูปธรรมและหลากหลายในทางปฏิบัติ

ระดับโรงเรียนประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจนโยบาย เบื้องปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา และ
 การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม แก่ คณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ
 นำชุมชน

มาตรการที่ 2 กำหนดแผนงาน/โครงการ เบื้องปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา เป็นแผนปฏิบัติ
 การประจำปีแนวทางดำเนินการ

ระดับสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. กำหนดกรอบ เบื้องปฏิรูปสู่คุณภาพการศึกษา

2. กำหนดปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตาม

นโยบาย เบื้องปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา

ระดับศูนย์เครือข่ายการศึกษา / กลุ่มพื้นที่การศึกษา

1. จัดทำแผนงาน/โครงการและปฏิทินปฏิบัติงานเบื้องปฏิรูปสู่คุณภาพการศึกษา ศูนย์

เครือข่ายการศึกษา และกลุ่มพื้นที่การศึกษา

2. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล รายงานความก้าวหน้า ต่อสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ภายใน 31 สิงหาคม และ 31 มกราคม ของ
 ปีการศึกษา)

ระดับโรงเรียน

1. จัดทำแผนงาน/โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงาน เบื้องปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา

2. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล รายงานความก้าวหน้า เสนอศูนย์เครือข่าย
 การศึกษา/กลุ่มพื้นที่การศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ภายใน 20 สิงหาคม และ 20 มกราคม ของปี
 การศึกษา)

มาตรการที่ 3 กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาจัดกิจกรรม เบื้องปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

แนวทางดำเนินการ

ระดับสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. นิเทศ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. พัฒนาเกณฑ์และเครื่องมือนิเทศ ติดตามและประเมินตัวชี้วัด ความสำเร็จตามนโยบาย

เบื้องปฏิรูปคุณภาพการศึกษา

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

3. นิเทศ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง เบญจวิถี เน้นผู้เรียนเป็น

กิจ

4. นิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

5. นิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา ตามแนวทาง เบญจพัฒน์

6. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบาย เบญจปฏิรูป ผู้คุณภาพ

รศึกษา

7. ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ผลงานผู้สาธาณชน

ระดับศูนย์เครือข่ายการศึกษา / กลุ่มพื้นที่การศึกษา

1. นิเทศ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง เบญจวิถี ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

2. นิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียน ตามแนวทาง “เบญจพัฒน์”

3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบาย เบญจปฏิรูป ผู้คุณภาพ

การศึกษา

4. ยกย่อง เชิดชูเกียรติและเผยแพร่ผลงานผู้สาธาณชน

5. รายงานความก้าวหน้าผลการขับเคลื่อนนโยบาย “เบญจปฏิรูป” ผู้คุณภาพการศึกษา

เสนอเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับโรงเรียน

1. วิเคราะห์มาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษาระดับ โรงเรียนและชั้นเรียน

2. จัดกิจกรรมการศึกษารสตามแนวทาง “เบญจวิถี” ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. จัดกิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทาง “เบญจพัฒน์”

4. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบาย “เบญจปฏิรูป” ผู้คุณภาพ

การศึกษา

5. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามนโยบาย “เบญจปฏิรูป” ผู้คุณภาพการศึกษา

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

8.1.1 ด้าน เบญจวิถี

1. ปลูกฝังคุณธรรมนำความรู้ ใช้หลักไตรสิกขา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

และวิถีประชาธิปไตย

ตัวชี้วัด

1.1 สถานศึกษาทุกแห่งกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณธรรม ที่ต้องการ
เกิดกับนักเรียน สอดคล้องกับคุณธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.2 จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรมแทรกในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 จัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง

การปลูกฝังคุณธรรม

1.4 มีการวัดและประเมินนักเรียนด้านคุณธรรมและนำผลไปปรับปรุงพัฒนา

นักเรียน

1.5 จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูนักเรียนด้านคุณธรรมดีเด่น

8.1.2 สร้าง โอกาสและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตัวชี้วัด

1. ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล
2. มีข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายชั้นเรียน รายโรงเรียน
3. ส่งเสริมนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
4. มีระบบป้องกันปัญหานักเรียนด้วยการสร้างวินัยเชิงบวก

8.1.3 จัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวชี้วัด

1. วิเคราะห์มาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา ระดับ โรงเรียนและชั้นเรียน
2. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน

การจัดการเรียนรู้

3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและ
คคคคคค (ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์)

4. จัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับ
มาตรฐานหลักสูตรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (เช่น จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแบบองค์รวม จากกา
รคิดและปฏิบัติจริงเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นและจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง
กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา
กระบวนการวิจัย กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย)

5. สอนอ่าน เขียน โดยใช้ “สมุดบันทึกคุณธรรม” เป็นสื่อ

6. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะกับกิจกรรม การเรียนการสอน

7. วัดและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ
แนวคิดของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

8. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง
ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

8.1.4 ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) เพื่อจัดการเรียนรู้ที่ดี

ตัวชี้วัด

1. รู้ เข้าใจ สามารถค้นคว้าหาข้อมูลผ่านสื่อเทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสารได้
2. มีทักษะพื้นฐานในการใช้สื่อ ICT
3. ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ ICT ใน

กระบวนการเรียนรู้

4. นำ ICT มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้

8.1.5 ใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตัวชี้วัด

1. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. นำผลการประเมินการเรียนการสอนไปพัฒนาหรือปรับปรุงแผนการจัดการ
3. ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้
4. ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่

ความรู้

8.2 ด้าน เบื้องต้น

8.2.1 พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

ตัวชี้วัด

1. บริเวณทั่วไปร่มรื่น สะอาด สวยงามเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. อาคารเรียน อาคารประกอบมั่นคงแข็งแรง ไม่มีสิ่งก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้
3. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสมอยู่

สภาพใ้การได้ดี

4. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

8.2.2 พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1. จัดทำและจัดหาสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

2. เลือกและใช้สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เหมาะสมและหลากหลายในการจัดการเรียนรู้

3. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การบริหารจัดการสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

5. ประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

8.2.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ตัวชี้วัด

1. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ

2. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา

4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

5. ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

6. ประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด

7. รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

8. ผลจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8.2.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

1. ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan)

2. ออกแบบการเรียนรู้ตอบสนองมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร

3. จัดการเรียนรู้อิงมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. นำ ICT มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้

5. มีการวัดและประเมินผู้เรียนเพื่อพัฒนาและรายงานการพัฒนาผู้เรียนด้วยระดับ

คุณภาพ

8.2.5 พัฒนาองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมมือกัน แสดงบทบาทของผู้ให้กำลังใจ

(Morale supporter)

2. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมมือกันแสดงบทบาทของผู้ใส่ใจกำกับ

ดูแล (Monitor)

3. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันแสดงบทบาทของการเป็นแบบอย่าง

คิ (Mentor)

4. องค์กรมีคุณภาพ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA)

8.3 ด้าน เบื้องต้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสังกัด

8.3.1 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นไทย

ตัวชี้วัด

1. มีคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ (ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด

กมัยคิ มีน้ำใจ)

2. มีคุณธรรมและคุณลักษณะ 5 ประการ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กำหนด (กตัญญูกตเวที มีความรับผิดชอบ จิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
ทำงานเป็นทีม และอนุรักษ์ธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม)

3. นิยมไทยและภูมิใจในความเป็นไทย

8.3.2 มีปัญญา อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น คิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์ได้

ตัวชี้วัด

1. อ่านจับใจความสำคัญได้

2. เขียนสรุปเรื่องที่อ่าน และฟังได้

3. เขียนแสดงความคิดเห็นได้

4. มีทักษะในการคิดคำนวณและแก้ปัญหาได้

5. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอดอย่างเป็นระบบ

8.3.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

ตัวชี้วัด

1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2. มีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข

3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง

โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ

4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู ผู้ปกครองและผู้อื่น

8.3.4 มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษและใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

ได้คิ

ตัวชี้วัด

1. พุคซึ่งแจงเหตุผล ความรู้สึก และพุดในโอกาสต่าง ๆ ได้เหมาะสม
2. แสดงความคิดเห็นและทรรศนะเพิ่มเติมจากเรื่องที่ฟังและอ่าน
3. รู้เข้าใจ คั่นคว่าหาข้อมูลผ่านสื่อ/เทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสาร
4. นำเสนอข้อมูลผ่านสื่อเทคโนโลยีได้และมีผลงานจาก ICT

8.3.5 มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและทำงานเป็น ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถี

ประชากรไทย

ตัวชี้วัด

1. มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จอย่างมีสติ
2. เลือกรูปชีวิตตนบนพื้นฐานความพอเพียง
3. เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียครอบคอบในการทำงาน
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ⁷⁹

9. สภาพการบริหารทั่วไป

จังหวัดชัยภูมิ ได้พบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก เช่น เรื่อง คด โกง ชู้สาว ข่มขืนนักเรียน เล่นการพนัน เทียวเตร่สถานบันเทิง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ต้องเร่งแก้ไข เพื่อพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากด้านพฤติกรรมของตัวบุคลากรทางการศึกษา หรือแม้กระทั่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อเยาวชนต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวทฤษฎีหลักการแนวคิดที่ได้นำมาเสนอนี้เป็น งานวิจัยที่มีความใกล้เคียงและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

⁷⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, รายงานการศึกษาประจำปี 2555, (ชัยภูมิ : ฝ่ายบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2), 2555, หน้า 1-3.

มานะชัย สุริยนต์ ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอ
ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของ
เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอ
ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
ตาม พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารให้ปฏิบัติในกรอบคุณธรรม มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁰

พยุง สารทอง ได้ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าการปฏิบัติตามคุณธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมด้านคุณธรรมในการครองงานและคุณธรรมในการครองตน อยู่
ในระดับมาก ส่วนด้านการครองคนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขนาดโรงเรียน พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติโดยรวมด้านคุณธรรมในการครอง
งานและด้านการครองตนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการครองคนอยู่ในระดับปานกลางแต่ผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติโดยรวมด้านคุณธรรมในการครองตนและด้านคุณธรรมในการ
ครองคนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านคุณธรรมในการครองงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาของผู้
ปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลางและขนาดเล็ก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านคุณธรรมในการครองคนและด้าน
การครองงาน อยู่ในระดับเดียวกันเช่นกัน ส่วนด้านคุณธรรมในการครองตนมีปัญหาระดับการ
ปฏิบัติรองลงมา⁸¹

นิยม ไผ่โสภา ได้ศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าพฤติกรรมด้านครอง
ตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมี
พฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณา

⁸⁰มานะชัย สุริยนต์, “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุ
พนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม, 2555, 129 หน้า.

⁸¹พยุง สารทอง, “ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2542, 123 หน้า.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

กำกับตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งโดยส่วนร่วมและรายด้าน
 กันเดียวกันทุกตัวแปร พฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.5 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนว
 พุทธธรรมของผู้บริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครู เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่
 แตกต่างกันและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน⁸²

ทองย้อม สาคกรสูงเนิน ได้ศึกษาวิจัยคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ
 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 499 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
 เขต 1 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม มีลักษณะแบบมาตรา
 ส่วนประมาณค่า จำนวน 70 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนและกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมมีทุกด้านมี
 ระดับพฤติกรรมการบริหารทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับพฤติกรรมการบริหาร
 เป็นรายด้าน ตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมการครอง
 ตนพฤติกรรมการบริหารคุณธรรมในการครองคนและพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม
 ในงานตามลำดับ 2) ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 ที่แตกต่างกันปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารด้าน
 คุณธรรมจริยธรรมทั้ง 3 ด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน⁸³

⁸² นิยม ไผ่โสภา, “พฤติกรรมการครองตน ครองคนและครองงานตามแนวพุทธธรรมของ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2543, 129 หน้า.

⁸³ ทองย้อม สาคกรสูงเนิน, “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต
 วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2549, 162 หน้า.

ปรีชา อยู่ภักดี ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของ บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 850 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ ผลการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตาม ธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าทุกด้านคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ผลงมาคือคุณธรรมในการครองคน และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตนตามลำดับ การ เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของ ข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน⁸⁴

ศักดิ์ชัย ฌรงค์หนู ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมด้าน จริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ วุฒิ การศึกษาและสถานที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมด้าน จริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ได้แก่ คะแนน เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนก ตามอายุ วุฒิกการศึกษาและสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับที่ 4 ยึดหลักการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม (3) โรงเรียนประถมศึกษาที่มีที่ตั้งต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมี พฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน ความเมตตาากรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรม

⁸⁴ปรีชา อยู่ภักดี, “การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย การภัฏชัยภูมิ), 2551, 126 หน้า.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

79

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

บริหาร โรงเรียนของอำเภอแปลงยาว อำเภอบางคล้า อำเภอเมือ อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอบ้านโพธิ์
สูงกว่าอำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอแปลงยาว อำเภอบางคล้าและอำเภอเมืองสูงกว่าอำเภอพนมสาร⁸⁵

ละเอียด แซ่กู ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษาตามทัศนะของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ
เปรียบเทียบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ
และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 344 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างโดยค่าที่ (t - test) ผลการศึกษาพบว่า (1)
ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานปะ
ถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ
ด้านการเลี้ยงชอบ (2) ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษาตามทัศนะของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายมาตรฐานเรียงลำดับ
ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใส ใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงเลี้ยงชีพ กอปร
กิจเพื่อสังคม รองลงมาคือมาตรฐานที่ 1 รักความสุจริต อุทิศเวลารับใช้ด้วยเมตตา และมาตรฐานที่
2 ริเริ่มใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล้าสู้กล้าทำนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม (3) การเปรียบเทียบศึกษา
คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถม
ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ
ทุกมาตรฐานแต่ละมาตรฐานและรายด้านของแต่ละมาตรฐาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศชายและ
ครูผู้สอนเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และประสบการณ์ในการทำงานต่ำ
กว่า 15 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประถมศึกษา ตามทัศนะของ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ .05⁸⁶

⁸⁵ ศักดิ์ชัย ณรงค์หนู, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา), 2543, 75 หน้า.

⁸⁶ ละเอียด แซ่กู, “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา), 2546, 137 หน้า.

มาโนช รัตนธรรมเจริญ ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยแบ่งตามเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารเป็นแบบเลือกตอบ 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน อยู่ในระดับที่ 5 คือ ขีดหลักการการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำมั่นสัญญาบนความมีเหตุผล (2) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)⁸⁷

ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2546 โดยการสุ่มแบบแบ่งช่วงชั้นตามประเภทของโรงเรียน ประกอบด้วย ระดับประถมศึกษา 155 คน ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา 84 คน ระดับมัธยมศึกษา 88 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์

⁸⁷มาโนช รัตนธรรมเจริญ, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 76 หน้า.

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (2 วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประเภทของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน
รวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁸⁸

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบ
พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1
ตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 123คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ
แบบเลือก สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบค่าที (t - Test) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1)
พฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนก
ตามอายุ วุฒิการศึกษาและสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับที่ 4 คือ ยึดหลักการการ
ปฏิบัติตามเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม (2) พฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้าน
จริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) โรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกัน ผู้บริหาร
โรงเรียนมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านเมตตากรุณา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาทางสถิติ ($p < 0.05$) โดย
พฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดอำเภอบ้านบึงและอำเภอมือง สูงกว่าอำเภอนอง
ใหญ่⁸⁹

⁸⁸ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 89 หน้า.

⁸⁹สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 117 หน้า.

สามารถ อินตามูล ได้ศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 474 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sample) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยแบ่งตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 3 กลุ่ม คือ สถานศึกษาที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 163 คน สถานศึกษาที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 7-9 ปี 22 คน และสถานศึกษาที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 6 ปีลงมา 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ ANOVA ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบและใช้ Scheffe' ในการเปรียบเทียบรายคู่ ผลสรุปได้ดังนี้ (1) การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกหลักยกเว้น หลักความคุ้มค่า และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปกับ ตั้งแต่ 7-9 ปี มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ส่วนสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นตั้งแต่ 7-9 ปี กับตั้งแต่ 6 ปีลงมา มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติในหลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส (3) ปัญหาในการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่างๆของบุคลากรไม่เหมาะสมกับความถนัด รองลงมา คือบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาและผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น (4) แนวทางการใช้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด

นักเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรกำหนดแผนและขั้นตอนการ
 รับผิดชอบงานต่างๆ โดยชี้แจงการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริม
 บุคลากรทำตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างจริงจังและควรจัดกิจกรรมเพื่อยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่
 ปฏิบัติงานดีเด่นประจำ⁹⁰

อัญนีย์พุดชัย ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
 คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและระดับรายได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้วัด
 พฤติกรรมด้านพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบ
 เลือกตอบ 6 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .61 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในขั้นที่ 4 เมื่อพิจารณารายด้าน
 พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความเมตตา อยู่ในขั้นที่ 4 ระดับพฤติกรรม
 จริยธรรมค่อนข้างสูงคือ ยึดหลักการปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือกฎหมายของสังคม ส่วนด้านความรับ
 ผิดชอบอยู่ในขั้นที่ 3 ระดับพฤติกรรมจริยธรรม ปานกลาง คือ ขั้นยึดหลักการทำการทำตามผู้อื่น
 เห็นชอบ (2) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาชลบุรี เขต 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมกับลักษณะ
 บุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรม โดยภาพรวมรายด้านไม่
 แตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม

⁹⁰สามารถ อินตามูล, “ธรรมาภิบาลในการบริหารของสถานศึกษาของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน
 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต
 วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2548, 110 หน้า.

ธรรมกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าผู้บริหารที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹¹

สุกาญจนา เกษสังข์ ได้ศึกษาจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 จำนวน 12 มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,724 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า (1) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาโดยอยู่ในระดับดี (2) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (3) จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาจำแนกตามปฏิบัติการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงาน ศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้านปฏิบัติงานโดยเน้นผลการถาวรและด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน⁹²

อัมพร เรืองศรี ได้ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1 งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1 จำนวน 190 คน ได้จากการสุ่ม

⁹¹อัญญิษฐ์ พูลชัย, “พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 115 หน้า.

⁹²สุกาญจนา เกษสังข์, “จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 2”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 90 หน้า.

ไว้อย่างง่าย เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเชิงสถานการณ์ ให้ผู้ตอบชี้เหตุผลในการตัดสินใจ มีคำตอบ 6 ตัวเลือก ซึ่งแบ่งตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ (Chi – Squire Test) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ (1) ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1 ส่วนมากมีเหตุผลเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับนอกเหนือกฎเกณฑ์ โดยอยู่ในขั้นหลักการยึดอุดมคติ ตกอยู่ในขั้นที่ 6 จำนวน 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความประหยัด 3) ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู 4) ด้านความอดทน และหลักการทำตามสัญญา อยู่ในขั้นที่ 5 มีด้านความเมตตากรุณา ส่วนระดับตามเกณฑ์ ขั้นหลักการทำตามหน้าที่ของสังคม อยู่ที่ขั้นที่ 4 มี 3 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความมีวินัย 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความซื่อสัตย์ (2) ผลการเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1 ที่มีรายได้น้อยและรายได้มากมีเหตุผลเชิงจริยธรรมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁹³

ทัศนีย์ นุชนवलรัตน์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แต่มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรมของวิชาชีพแต่ มีการรับรู้แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีวิสัยทัศน์ร่วมที่แตกต่าง การกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของตนเองและของทีมงาน โดยเต็มความสามารถนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังยึดหลักการผูกขาดอำนาจ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

⁹³ อัมพร เรืองศรี, “ได้ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 95 หน้า.

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้นส่วนใหญ่ พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากซึ่งจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาให้เป็นแนวปฏิบัติที่
ได้มาตรฐานทุกขนาดของสถานศึกษารวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับครูผู้สอนและนักเรียนต่อไป
ดังนั้นในฐานะผู้วิจัย มีความสนใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ครอบคลุมหลักคุณธรรมจริยธรรมที่
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานหลักคุณธรรมสำหรับคนไทย ในพระราชพิธี
บรมราชาภิเษกสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ท้องสนามหลวง วันจันทร์ที่ 5 เมษายน 2525
เรื่องคุณธรรม 4 ประการ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมในเรื่องฆราวาสธรรม 4 โดยรวมพฤติกรรม
คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ
ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ

แรทส์, เมริล, และจินนี่ อ่างใน สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว ได้ศึกษาพบว่า ค่านิยม คือ หลักการ
ประพฤติปฏิบัติตนต่อสิ่งต่างๆ ที่บุคคลถือว่าดีงาม ถูกต้อง และควรค่าแก่การยึดถือ กระบวนการ
พิจารณาและเสริมสร้างค่านิยมมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเอง หลักการที่ดีที่ถูกที่ควรตาม
บรรณานุกรมของตนเป็นอย่างไร⁹⁴

เฮนจัม (Henjum) อ่างใน สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารที่
ต้องการ พบว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รู้จักการแสดงออก มี
สัมพันธภาพอันดี มีความรู้ และมีความกระตือรือร้นดี⁹⁵

แมกนุสัน (Magnuson) อ่างใน สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว ได้วิจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัวประการหนึ่ง คือ มีความ
ซื่อสัตย์ และความจงรักภักดี ซึ่งต้องซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อหน้าที่ และต่อรัฐ⁹⁶

วานไทน์ อ่างใน สุกาญญา เกษสังข์ ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางความคิดความรู้สึกละและการ
กระทำของผู้ช่วยและผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่า ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นวาระเบียบวินัยเกิดจาก

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

⁹⁴ สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1”, อ้างแล้ว, 117 หน้า.

⁹⁵ เรื่องเดียวกัน, 117 หน้า.

⁹⁶ เรื่องเดียวกัน, 117 หน้า.

ที่ดำเนินการที่ซับซ้อนและที่สำคัญที่ทำให้ระเบียบ วินัยมีความสับสนไม่บรรลุผลสำเร็จเกิดจาก การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญ⁷⁷

ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive & Schoenheit) อ้างใน ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล ได้ศึกษาผู้บริหาร ศึกษาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาศาสตร์และผู้ช่วยศึกษาศาสตร์ โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม และจริยธรรมได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นผู้ส่งเสริมค่านิยมที่ ถูกต้องทางการศึกษา 2) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของตน 3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของตนให้สมาชิกใน องค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม 4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่ได้วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร⁷⁸

เฟกิท (Fekete) อ้างใน ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ 1) เวลา 2) แล่งกำเนิด 3) ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ 4) โครงสร้างขององค์กร 5) ยุทธศาสตร์การ จัดการ โดยวิธีสัมภาษณ์กรรมการ โรงเรียน ศึกษาศาสตร์ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียนและ ผู้ปกครองจากโรงเรียนในเขต Spokane 3 โรงเรียน 1) ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัยครั้งนี้ล้วนแต่เป็นผู้มีคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการทั้งสิ้น 2) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้ ระยะเวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3-5 ปี หรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวมข้อมูลและ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้า ด้วยกัน โดยการใช้กระบวนการกลุ่มและในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้นผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้ โครงสร้างองค์กรแบบเปิดและยุทธศาสตร์การจัดรูปแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมแก่คณะครู 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อผลการเรียนของนักเรียน⁷⁹

ปีเตอร์สัน (Perterson) อ้างใน ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล ได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมที่แก้ไขปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน โดย วิธีวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) โรงเรียนที่มีปัญหามาก 2) โรงเรียน ที่มีปัญหาน้อยโดยได้กำหนดพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาออกเป็น 4 แบบ คือ แบบจัดการ แบบ

⁷⁷ สุกาญจนา เกษสังข์, “จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2”, อ้างแล้ว, 90 หน้า.

⁷⁸ ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, อ้างแล้ว, 89 หน้า.

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, 89 หน้า.

เลือกปัญหา แบบผู้ดูแลและนักต่อสู้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม และจริยธรรมที่ชัดเจนหากเข้าไปอยู่ใน โรงเรียนที่มีปัญหาน้อยจะมีพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาแบบ **ผู้เลือกปัญหา** สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ไม่ชัดเจนหากเข้าไปอยู่ใน โรงเรียนที่มีปัญหาน้อยจะมีพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาแบบผู้ดูแลและในขณะที่เดียวกันหากเข้าไปอยู่ใน โรงเรียนที่มีปัญหามากจะมีพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาแบบนักต่อสู้ซึ่งผลการวิจัยสรุปให้เห็นได้ว่าสภาพของ โรงเรียนเป็นปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อพฤติกรรมทางด้านการงานและการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและในการทำนองกลับกันวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนก็ถูกกำหนดโดยสถานภาพ¹⁰⁰

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้รับความสนใจและให้ความสำคัญทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวนี้เน้นว่าเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันครอบครัว ตลอดจนสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้บังเกิดประสิทธิภาพต่อไป

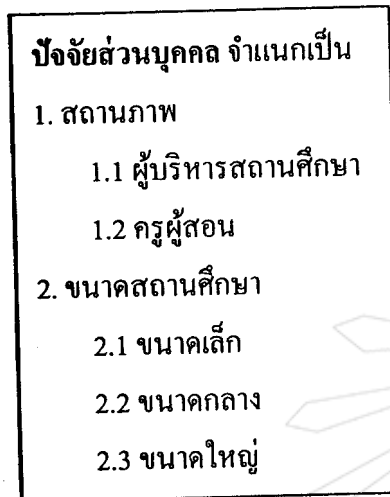
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรจากตามแนวพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการ สังกะระห์เข้ากับหลักพุทธธรรมในเรื่อง ฌราวาสธรรม 4 มี 4 ด้าน คือ ด้านสังขะ ด้านทมะ ด้านขันติ และ ด้านจาคะ¹⁰¹ ดังภาพแผนที่ 2.1

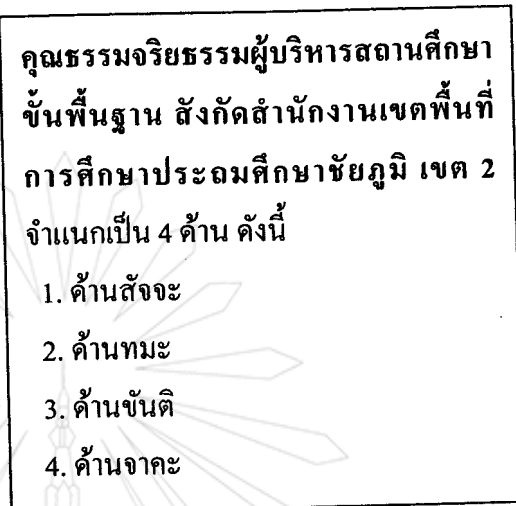
¹⁰⁰ ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล, “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, อ้างแล้ว, 89 หน้า.

¹⁰¹ เรื่องเดียวกัน, 89 หน้า.

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จากสถิติประจำปี 2555 จำนวน 2,607 คน¹

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2,607 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)² เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวน 338 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพ แล้วเทียบสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2, รายงานการศึกษาประจำปี 2555, (ชัยภูมิ : ฝ่ายบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2), 2555, หน้า 4.

²บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 44.

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถานภาพและ ขนาด สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	142	667	809	18	86	104
ขนาดกลาง	95	970	1,065	12	126	138
ขนาดใหญ่	58	675	733	8	88	96
รวม	295	2,312	2,607	38	300	338

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมจากหนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำผลการศึกษาไปสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4
มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

4. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยรวมเท่ากับ 1.00 ส่วนค่า IOC รายด้านมีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปได้ว่า ทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกันหรือมีความตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน
และโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)³ ได้
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.88 โดยเกณฑ์ค่าความ
เชื่อมั่นที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่า
เกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ด้านสัจจะ	0.83
2. ด้านทมะ	0.87
3. ด้านขันติ	0.82
4. ด้านจาคะ	0.88
รวม	0.97

7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่
ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

8. จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

9. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม
-มิถุนายน 2556 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

³บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า 45.

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละครั้ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2556 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 338 ชุด

3. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 338 ชุด ได้รับกลับคืนมา 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลา 45 วัน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 338 ชุด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกสถานภาพโดยการทดสอบที (t - test)

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

สำหรับการแปรผลของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมัชฌิมาเลขคณิต ตามเกณฑ์จุดศูนย์กลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) แปลงข้อมูลโดยใช้เกณฑ์จุดศูนย์กลางของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด⁴

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
 ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
 ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

มหาวิทยาลัย

⁴บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, อ่างแก้ว, หน้า 78.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จากสถิติประจำปี 2555 จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2,607 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพ แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Sample)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)
SS	แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของข้อมูล (Mean Square)
df	แทน ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 338 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	38	11.24
1.2 ครูผู้สอน	300	88.76
2. ขนาดสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	104	30.77
2.2 ขนาดกลาง	138	40.83
2.3 ขนาดใหญ่	96	28.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 88.76) มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 11.24) และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด (ร้อยละ 40.83) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 30.77) น้อยที่สุดคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 28.40)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม

ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ

ข้อที่	ด้านสัจจะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	เป็นผู้พูดแต่ความจริง	4.00	0.52	มาก
2.	เป็นผู้กระทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง	4.03	0.53	มาก
3.	เป็นผู้จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.54	มาก
4.	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.01	0.53	มาก
5.	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	4.06	0.59	มาก
รวม		4.04	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้พูดแต่ความจริง ($\bar{X} = 4.00$)

4.3.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามสถานภาพ

คุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านสัจจะ	38	4.50	0.24	300	3.99	0.46	5.95**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านสัจจะ มากกว่าครูผู้สอน

4.3.1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน สัจจะ	ค่าเฉลี่ยตามขนาด สถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่						
	4.16	3.97	4.14	ระหว่างกลุ่ม	2	5.213	2.61	12.50**	0.00
			ภายในกลุ่ม	335	77.13	0.23			
			รวม	337	76.31				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (4.16)	ขนาดกลาง (3.97)	ขนาดใหญ่ (4.14)
ขนาดเล็ก	(4.16)	-	0.19**	0.02
ขนาดกลาง	(3.97)		-	0.17**
ขนาดใหญ่	(4.14)			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้านสัจจะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ

ข้อที่	ด้านทมะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ฝึกฝนตนเองให้อดทนต่อสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึก	4.07	0.52	มาก
2.	ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุ่มและเยือกเย็น	4.01	0.52	มาก
3.	ควบคุมตนเองให้ทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง	4.04	0.53	มาก
4.	ปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์	4.13	0.54	มาก
5.	แก้ไขข้อบกพร่องด้านการข่มใจตนเอง	4.19	0.48	มาก
รวม		4.12	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แก้ไขข้อบกพร่องด้านการข่มใจตนเอง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุ่มเยือกเย็น ($\bar{X} = 4.01$)

4.3.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามสถานภาพ

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ทมะ	38	4.36	0.24	300	4.10	0.30	4.56**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุย

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านทมะ มากกว่าครูผู้สอน

4.3.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านทมะ	ค่าเฉลี่ยตามขนาดสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
	4.17	4.08	4.06	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	3.74*	0.02
			ภายในกลุ่ม	335	32.43	0.01			
			รวม	337	33.14				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (4.17)	ขนาดกลาง (4.08)	ขนาดใหญ่ (4.06)
ขนาดเล็ก	4.17	-	0.09*	0.11*
ขนาดกลาง	4.08		-	0.02
ขนาดใหญ่	4.06			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านทมะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ

ข้อที่	ด้านจรรยาบรรณ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	อดทนต่อความร้อน หนาว หิว กระจาย	4.30	0.61	มาก
2.	อดทนต่อความเจ็บปวด	4.10	0.56	มาก
3.	อดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง	4.42	0.60	มาก
4.	อดทนต่อการช่วยวนต่างๆ	4.23	0.63	มาก
5.	อดทนต่อการทำงานที่ยาก ลำบาก	4.12	0.56	มาก
รวม		4.19	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออดทนต่อความเจ็บปวด ($\bar{X} = 4.10$)

4.3.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณตามสถานภาพ

คุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านจรรยาบรรณ	38	4.50	0.28	300	4.16	0.34	5.19**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ
สถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับ
คุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณ มากกว่าครูผู้สอน

4.3.3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยา
บรรณตามขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยา
บรรณของสถานศึกษาแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยา
บรรณตามขนาดสถานศึกษา

ด้านจรรยา บรรณ	ค่าเฉลี่ยตามขนาด สถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่						
	4.31	4.04	4.27	ระหว่างกลุ่ม	2	5.11	2.55	22.77**	0.00
			ภายในกลุ่ม	335	38.28	0.11			
			รวม	337	43.39				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ
ตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านซันติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (4.31)	ขนาดกลาง (4.04)	ขนาดใหญ่ (4.27)
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.27**	0.04
ขนาดกลาง	4.04		-	0.13**
ขนาดใหญ่	4.27			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านซันติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านซันติ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

สงคิมพนี่เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ

ข้อที่	ด้านจรรยาบรรณ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	เป็นผู้มีความเสียสละ	4.35	0.58	มาก
2.	เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล	4.41	0.62	มาก
3.	เป็นผู้ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.27	0.59	มาก
4.	เป็นผู้ละเว้นจากความโกรธ	4.20	0.57	มาก
5.	เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.28	0.57	มาก
รวม		4.30	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้ ละเว้นจากความโกรธ ($\bar{X} = 4.20$)

4.3.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณ จำแนกตามสถานภาพ

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านจรรยาบรรณ	38	4.45	0.25	300	4.27	0.30	5.39**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านจาคะ มากกว่าครูผู้สอน

4.3.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านจาคะ	ค่าเฉลี่ยตามขนาดสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
4.36	4.23	4.27	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	6.89**	0.00	
			ภายในกลุ่ม	335	93.01	0.28			
			รวม	337	94.31				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (4.36)	ขนาดกลาง (4.23)	ขนาดใหญ่ (4.27)
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.13**	0.09**
ขนาดกลาง	4.23		-	0.04
ขนาดใหญ่	4.27			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านจาคะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ และเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประจำปี 2555 จำนวน 2,067 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพ แล้วเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสัจจะ 2) ด้านทมะ 3) ด้านขันติ และ 4) ด้านจาคะ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของที่ยังสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบ (fact - findings) ได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 338 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นครูผู้สอน 300 คน (ร้อยละ 88.76) มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน (ร้อยละ 11.24) และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษขนาดกลางมากที่สุด (ร้อยละ 40.83) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 30.77) น้อยที่สุดคือ สถานศึกษขนาดใหญ่มากที่สุด (ร้อยละ 28.40)

5.1.2 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านสัจจะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยมีดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านสัจจะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้พูดแต่ความจริง ($\bar{X} = 4.00$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านสัจจะ มากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้านสัจจะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5.1.3 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยมีดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แก้ไขข้อบกพร่องด้านการชมใจตนเอง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุขุมเยือกเย็น ($\bar{X} = 4.01$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านทมะ มากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านทมะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5.1.4 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยมีดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านซันติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออดทนต่อความเจ็บปวด ($\bar{X} = 4.10$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านซันติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านซันติ มากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านซันติ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5.1.5 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยมีดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้ ละเว้นจากความโกรธ ($\bar{X} = 4.20$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านจาคะ มากกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับคุณธรรมจริยธรรม ด้านจาคะ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักดีว่าในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน หัวใจสำคัญของการพัฒนา คือผู้นำต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 มีแนวนโยบายด้านบริหารราชการแผ่นดินไว้ในมาตรา 78(4) โดยให้มีการพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และยังสอดคล้องกับ แมกนุสสัน ได้วิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัวประการหนึ่ง คือ มีความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดี ซึ่งต้องซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อหน้าที่ และต่อรัฐ พันธ์ หันนาคินทร์ ได้เสนอแนะและสรุปความสำคัญของคุณธรรมในสถานศึกษาไว้ว่า ในการปกครองครูในโรงเรียนให้ได้ผลที่พึงปรารถยานั้น นอกจากครูใหญ่จะมีลักษณะของผู้นำและมีคุณสมบัติของความเป็นครูใหญ่แล้ว ยังต้องผู้มีคุณธรรม นั่นคือก็ การสร้างคุณธรรมและการปฏิบัติให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามนั้น

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชามีพื้นฐานคุณธรรมที่แตกต่างกัน รูปแบบงานที่ปฏิบัติกันนั้นแตกต่างกัน ภาวะ หน้าที่ ความรับผิดชอบแตกต่าง

กัน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำมากกว่า ดังที่ เบนนิส ได้กล่าวไว้ว่าพื้นฐานของผู้นำต้อง เป็น ผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรแต่ในทางตรงกันข้าม บุคลากรเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตาม นโยบายของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะชัย สุริยนต์ ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุพนมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารให้ปฏิบัติในกรอบคุณธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ นิยม ไผ่โสภิต ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการรองตน ครองคน ครอบงำ ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมด้านครองตน ครองคน และครอบงำตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อ พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง โดยส่วนร่วมและราย ด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร พฤติกรรมการครองตน ครองคน ครอบงำตามแนวพุทธธรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการครองตน ครองคน และครอบ งำตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร ทั้ง โดยรวมและรายด้านมากกว่าครู เมื่อพิจารณาตามขนาด โรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกันและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มี ขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน แต่มีความรู้ความเข้าใจ มีระดับคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยมีหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพเป็นพื้นฐานนั้น ทั้งมีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา ในการดำเนินงานของ สถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พยุง สาร ทอง ได้ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนโดยส่วนรวมด้านคุณธรรมในการครองงานและคุณธรรมในการครองคน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการครองคนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติโดยรวมด้านคุณธรรมในการครองงานและ

ด้านการครองตนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการครองคนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติโดยรวมด้านคุณธรรมในการครองตนและด้านคุณธรรมในการครองคนอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านคุณธรรมในการครองงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาของผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านคุณธรรมในการครองคนและด้านการครองงาน อยู่ในระดับเดียวกันเช่นกัน ส่วนด้านคุณธรรมในการครองตนมีปัญหาระดับการปฏิบัติรองลงมา

5.2.2 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้พยายามแก้ไขข้อบกพร่องด้านการข่มใจตนเอง ปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อการอยู่ร่วมกันประสานงาน พัฒนางองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและสงบ ตามหลักจรรยาบรรณที่ท่าน พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายว่าเป็นธรรมที่ต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นธรรมที่ใช่เป็นหลักในการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติธรรมอื่นๆ โดยข้อ ทมะ ซึ่งเป็นการข่มใจอย่าให้เกิดโทสะอย่าให้เกิดความรัก หรือความเกลียด ให้สำเร็จ เป็นธรรมธรรมคาที่ต้องประพฤติปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล ได้ศึกษาวิจัยทัศนด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจาก ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน ไม่มีการแก้ไขข้อบกพร่อง

และข่มใจตนเอง ไม่พยายาม ฝึกฝนตนเอง ให้อดทนต่อสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึก ซึ่งอาจมาจากสาเหตุที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ไผ่โสภา ได้ศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าพฤติกรรมด้านครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งโดยส่วนร่วมและรายด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร พฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครู เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกันและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมและการบริหารและรูปแบบภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจึงส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รูปแบบภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งได้กล่าวไว้ถึงลักษณะผู้นำที่หลากหลายรูปแบบ มีการบริหารตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา

5.2.3 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความอดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง อดทนต่อการขวยขว่นต่างๆ อดทนต่อความร้อน หนาว หิว กระหายและยังอดทนต่อการทำงานยาก ลำบาก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ยังผลให้ผู้ที่บังคับบัญชาศรัทธาและเลื่อมใส เกิดการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

เฮนจัม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารที่ต้องการ พบว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รู้จักการแสดงออก มีสัมพันธภาพอันดี มีความรู้ และมีความกระตือรือร้นดี และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญนีย์ พูลชัย ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในขั้นที่ 4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความเมตตา อยู่ในขั้นที่ 4 ระดับพฤติกรรมจริยธรรม ค่อนข้างสูงคือ ยึดหลักการปฏิบัติตามเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในขั้นที่ 3 ระดับพฤติกรรมจริยธรรม ปานกลางคือ ขั้นยึดหลักการทำการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 2) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมกับลักษณะบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมโดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมจริยธรรมกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าผู้บริหารที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก มีพฤติกรรมพื้นฐานที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เหมือนกัน ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งที่การปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางเดียวกันภายใต้กฎเกณฑ์หรือหลักเป้าประสงค์เดียวกันทำให้บุคคลที่อยู่ในสถานภาพแตกต่างกันปฏิบัติตามแนวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี นุชนวรัตน์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนมีความเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุ

มาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แต่มีความรู้ความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพแต่ มีการรับรู้แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมที่แตกต่าง การกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของตนเองและของทีมงาน โดยเต็มความสามารถนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขี้ดหลักการผูกขาดอำนาจ สอดคล้องกับการวิจัยของ อัมพร เรืองศรี ได้ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมจริยธรรมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.4 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจรรยาบรรณและเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขี้ดหลักความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล เป็นผู้มีคุณเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และละได้จากความโกรธ อันเป็นผลให้องค์กรเกื้อหนุนกัน พัฒนาไปด้วยกัน ด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ไผ่โสภณ ได้ศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าพฤติกรรมด้านครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง โดยส่วนร่วมและรายด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร พฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนว

พุทธธรรมของผู้บริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครู เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกันและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด มีวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน แต่ผู้บริหารและบุคลากรยังมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จึงเกิดความสามัคคีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักทศมาสธรรม 4 ที่หนุนนำให้มีสามัคคีในการทำงาน หลักธรรมหลักอันสุดท้ายที่เกี่ยวกับทางด้านการบริหาร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองย้อม สากรสูงเนิน ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ มานะชัย สุริยนต์ ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารให้ปฏิบัติในกรอบคุณธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพที่เป็นที่ต่างกัน แต่เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจ มีการรับรู้แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน และมีการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเสียสละ เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มพัฒนาการแก่โรงเรียนได้ จิตสำนึกเช่นนี้จะก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีชา อยู่ภักดี ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ นุชนวลรัตน์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัยณรงค์หนู ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนประถมศึกษาที่มีที่ตั้งต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเมตตากรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนของอำเภอเป็ล่งยาว อำเภอบางคล้า อำเภอเมือ อำเภอท่าตะเียบ อำเภอบ้านโพธิ์ สูงกว่าอำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอเป็ล่งยาว อำเภอบางคล้าและอำเภอเมืองสูงกว่าอำเภอพนมสาร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสัจจะ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกตนให้เป็นผู้พูดแต่ความจริง ไม่ปิดบังอำพราง เพียงเพราะกลัวลดคุณค่าและอำนาจในตัวเอง เป็นผู้ที่มีจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเพราะคุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้จะเป็นคุณธรรมที่นำบารมีมาสู่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผลให้

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

องค์กรเกิดการพัฒนาและสงบ ราบรื่น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นผู้
จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้พูดแต่ความจริง

2. จากการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านทมะ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอ
เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุขุมเยือกเย็น ฝึกฝนตนเอง
ให้อดทนต่อสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึก ทั้งนี้ต้องควบคุมตนเองให้กระทำแต่สิ่งที่ถูกต้องเพื่อเป็น
แบบอย่างและวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความเคารพ เชื่อถือ การบริหารจะ
ราบรื่นมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แก้ไขข้อบกพร่องด้าน
การข่มใจตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุขุมและเยือกเย็น

3. จากการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านขันติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอ
เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกตนให้มีความอดทน อดทนต่อความเจ็บปวด
ทั้งกายและใจ อดทนต่อการช่วยวนต่างๆ ทั้งที่เป็นกิเลสภายนอกและกิเลสภายใน โดยยึดเป้าหมาย
ของสถานศึกษาเป็นหลัก ส่งเสริมและเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
และให้ความมั่นใจว่าทุกทักษะและมุมมองของบุคลากรจะได้รับการสังเคราะห์รวมและจัดทำเป็น
วิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความอดทนต่อ
การข่มอารมณ์ตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความอดทนต่อความเจ็บปวด

4. จากการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านจาคะ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอ
เสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างคนให้เป็นผู้มีความอดทน ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น เป็นผู้
มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสให้บุคลากรใน
สถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคี ความเสียสละ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้
มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้ละเว้นจากความโกรธ

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพองค์กรให้
เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารการศึกษาอย่างสูงสุด ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าด้านจาคะ มีระดับความ
คิดเห็น โดยรวมในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 4.20 จากทั้งหมด 4 ด้าน จึงควรพัฒนาและ
ส่งเสริมด้านนี้จะ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาดรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานและเพื่อการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. ควรศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

บรรณานุกรม

1. หนังสือภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2546.
- _____ . การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- จันทรานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยท์, 2553.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทิซซิ่งเอ็ท จำกัด, 2542.
- ณรงค์ สักพันโรจน์. การจัดทำ อนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน : ทฤษฎีและปฏิบัติ.
กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เจริญพัฒนา, 2546.
- นิภา เข้มวจิ. กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์สารสนเทศ สป. ศธ. คำอธิบาย พ.ร.บ. การศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บุรุษชัย จงกลณี. คุณธรรมของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สัตย์การพิมพ์, 2528.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2546.
- พงศ์ หรดาล. วิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
2546.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต). มณีแห่งปัญญาทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร.
กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2539.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด.
กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, 2548.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไป. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา, 2540.
- วสิน อินทสระ. หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา (พุทธปรัชญาเถรวาท). กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย, 2540.
- _____ . สวรรค์ นคร บาป บุญในพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แม่ลัด
ทราย, 2545.

- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2546.
- สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- สุวรรณ เพชรนิล. พุทธปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กึ่งจันทร์การพิมพ์, 2527.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการศึกษาประจำปี 2555. ชัยภูมิ : ฝ่ายบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2547.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- _____. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554). ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2545.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. การครองตน การครองคน และการครองงาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2545.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552-2555. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2543.
- ไสว มาลาทอง. คู่มือการศึกษาจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, 2542.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : เทพรัตน์เพรส, 2540.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- ณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก, พระเฉลย สารัง และ พระสุวรรณชัย เขาวัวขึ้น. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบั้งตึก เขต 1”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.
- ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล. “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอคุณ

- ทองย้อม สากรสูงเนิน. “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- นิยม ไผ่โสภา. “พฤติกรรมการครองตน ครองคนและครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม”. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- ปรีชา อยู่ภักดี. “การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2551.
- พวง สารทอง. “ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- พรรณพิศ วิทยถาวรวงศ์, กรรณิกา สหเมธาพัฒน์ และอุบลรัตน์ ภักดีจันทร์. “การศึกษาสาเหตุการเกิดทารกแรกเกิดน้ำหนักต่ำกว่า 2,500 กรัม ที่คลอด ณ โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์”. รายงานวิจัย. เพชรบูรณ์ : ศูนย์อนามัยที่ 9 เครื่องข่ายชมรมสายใยรักแห่งครอบครัว จังหวัดเพชรบูรณ์, 2548.
- พระสมุห์สายัณ จันทวน โณ (หม้อกรอง). “การศึกษาวิเคราะห์จากระเบียงพระพุทธรูปศาสนาเถรวาท”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- มานะชัย สุริยนต์. “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอธาตุพนมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม, 2555.
- มานิช รัตนธรรมเจริญ. “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- ละเอียด แซ่ถู่. “คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2546.
- ศักดิ์ชัย ฌรงค์หนู. “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร
ไปรคนำมาตั้งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

สามารถ อินตามูล. “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

สุกาญจนา เกษสังข์. “จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสะแกว เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
บูรพา, 2549.

สุรภิจ อุดมทรัพย์. “ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับการบริหารเวลาทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท เจมาร์ท จำกัด (มหาชน)”. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

อัญญิษฐ์ พูลชัย. “พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

อัมพร เรืองศรี. “ได้ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสะแกว เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

3) บทความในวารสาร

พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตฺโต). คอลัมน์ ธรรมะวันหยุด. ข่าวสตราวัน ปีที่ 20 ฉบับที่
7331. วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2553.

ไพศาล อินทับทัน และสุริยัน นนทศักดิ์. บทบาทของคณะกรรมการในการพัฒนาโรงเรียน.
วารสารมิตรครู ปีที่ 26 ฉบับที่ 21, พฤศจิกายน 2537.

มุกดา สุนทรรัตน์. การสร้างคนไปสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต. วารสารการบริหารคน. ปีที่ 3 ฉบับที่
24, 2547.

วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2, พฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550.

หนังสือพิมพ์เดลินิวส์. กรณีเอาเอกสารข้อสอบไปจำหน่ายและเผยแพร่. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม
2556.

อนันต์ วรรณภาค. ความสำคัญของผู้นำและการบริหาร. วารสารวิชาการ, ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ม.ป.ป.

4) เว็บไซต์

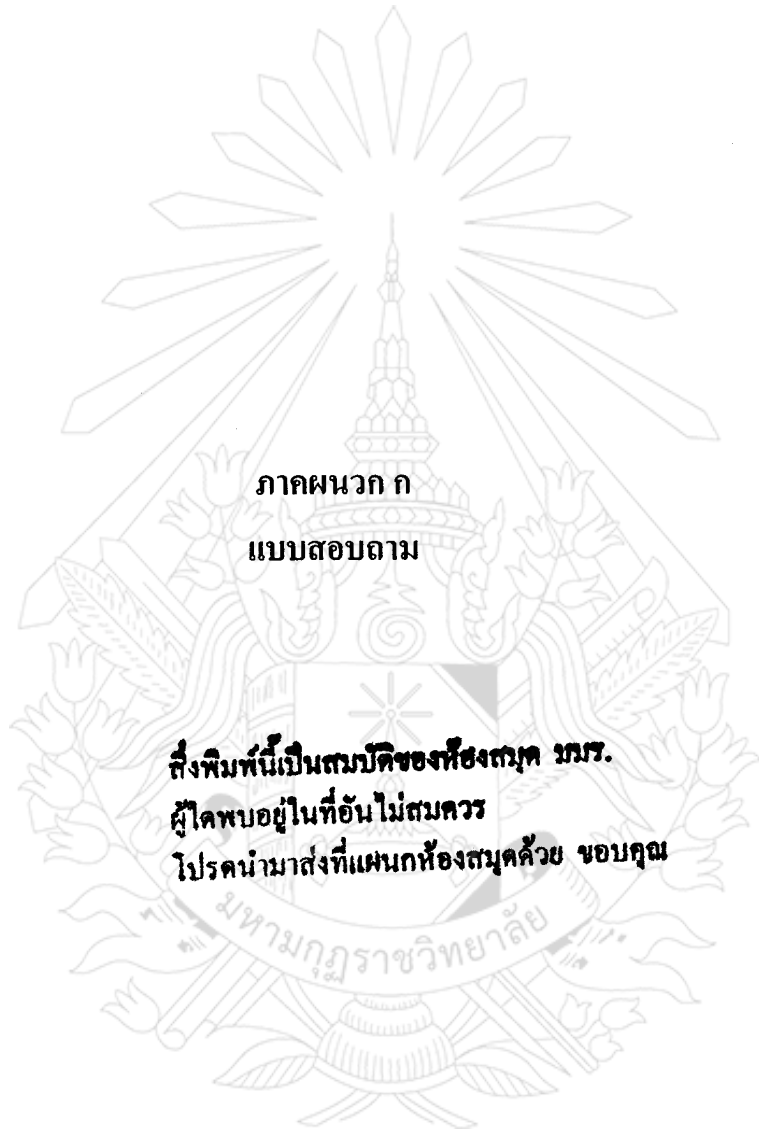
- กลุ่มเผยแพร่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ธรรมจักรคอทเน็ต เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรมในสังคม.** วันที่สืบค้น 20 มกราคม 2556. <http://www.dhammadjak.net/>, (1 สิงหาคม 2546)
- แก้ว ชาติตะขบ. หลักธรรมสำหรับการครองเรือน.** วันที่สืบค้น 20 เมษายน 2556. <http://www.manager.co.th/Dhamma/ViewNews.aspx?NewsID=9560000013473>, (กุมภาพันธ์ 2556)
- พระมิตซูโอะ คเวสโก. มีขันติ คือให้พรแก่ตัวเอง.** วันที่สืบค้น 20 มกราคม 2556. <http://www.dhammadjak.net/board/viewtopic.php?t=17994>, (23 กันยายน 2551)
- พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 14 อังคุตตรนิกาย ปัญจก-ฉักกนิบาต 5 อชันตีสสูตร ที่ 1.** วันที่สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2556. <http://larndham.net/cgi-bin/stshow.pl?book=22&lstart=5940&lend=5951>.
- ศุภัททา ปิณทะแพทย์. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** วันที่สืบค้น 19 กรกฎาคม 2556. www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html. พฤศจิกายน, 2554.
- อนิศร โปธิทองคำ. เทปธรรมอบรมจิต ข้อความสมบูรณ์ : สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก วัดบวรนิเวศวิหาร.** วันที่สืบค้น 22 มกราคม 2556. <http://www.dhammadjak.net/>, (15 เมษายน 2553)
- www.krubannok.com. การละเมิดสิทธิเด็ก.** สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2556.
- www.senate.go.th. บทที่ 2 คุณธรรมและจริยธรรม.** วันที่สืบค้น 19 กรกฎาคม 2555. <http://www.senate.go.th/committee2551/committee/files/committee31/part3.pdf>, 2551.
- http://www.tcijthai.com. ร้อง นายก อบจ.ชัยภูมิ ใจ้าย ผอ.รร.โป่งนกประชาสามัคคี เหตุปัญหาการบริหาร.** สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2556.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย

เลขที่แบบสอบถาม □□□

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม มิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความจริงเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ด้านสัจจะ
2. ด้านทมะ
3. ด้านขันติ
4. ด้านจาคะ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	[JV1
2. ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 499 คน) <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนอยู่ระหว่าง 500 – 1,449 คน) <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)	[JV2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยค่าแต่ละระดับมี
ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ไอที	คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านสัจจะ						
1	เป็นผู้พูดแต่ความจริง						[] V3
2	เป็นผู้กระทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง						[] V4
3	เป็นผู้มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน						[] V5
4	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น						[] V6
5	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่						[] V7
	ด้านทมะ						
1	ฝึกฝนตนเองให้อดทนต่อสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึก						[] V8
2	ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุ่มและเยือกเย็น						[] V9
3	ควบคุมตนเองให้ทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง						[] V10
4	ปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์						[] V11
5	แก้ไขข้อบกพร่องด้านการข่มใจตนเอง						[] V12
	ด้านขันติ						
1	อดทนต่อความร้อน หนาว หิว กระจาย						[] V13
2	อดทนต่อความเจ็บปวด						[] V14
3	อดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง						[] V15
4	อดทนต่อการข่มขวนต่างๆ						[] V16
5	อดทนต่อการทำงานที่ยาก ลำบาก						[] V17
	ด้านจาคะ						
1	เป็นผู้มีความเสียสละ						[] V18
2	เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล						[] V19
3	เป็นผู้ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม						[] V20
4	เป็นผู้ละเว้นจากความ โกรธ						[] V21
5	เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน						[] V22

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมตาม
หลักจรรยาบรรณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้าน สัจจะ ในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตามข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. มองตามความจริงปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม
- 2. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงามตามขนบธรรมเนียมประเพณี
- 3. มีความจริงใจ ให้ความเกรงอกเกรงใจต่อผู้อื่น
- 4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 5. เป็นผู้ที่ยึดคุณค่าของตนตามความเป็นจริง
- 6. แนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

2. ด้าน ทมะ ในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตามข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม
- 2. การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นในการทำงาน
- 3. การรู้จักประมาณในการบริโภคแต่พอควร
- 4. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 5. แก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตให้ลุล่วงไปด้วยดี
- 6. แนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ด้าน **ขันติ** ในสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติตามข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. อดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน
- 2. รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- 3. เชื่อในสิ่งที่เป็เหตุและผล ไม่เชื่ออย่างงมงาย
- 4. มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 5. มีความเพียรพยายามในการทำงาน
- 6. แนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

4. ด้าน **จาคะ** ในสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติตามข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในข้อบกพร่อง
- 2. มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงาน
- 3. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 5. ไม่คับแคบเห็นแก่ตนเองมากกว่าส่วนรวม
- 6. แนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ที่ได้สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุกุล จินตรักษ์

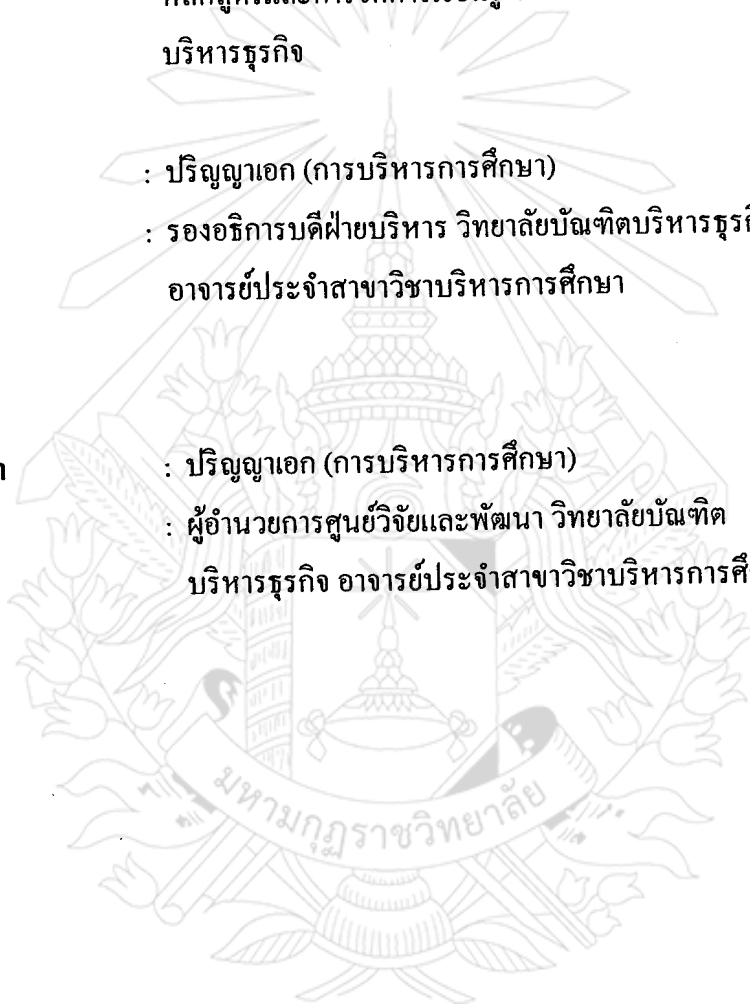
การศึกษา : ปริญญาเอก (พัฒนาหลักสูตร)
 ตำแหน่ง : ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนา
 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ วิทยาลัยบัณฑิต
 บริหารธุรกิจ

2. ดร. นาค เกินชัย

การศึกษา : ปริญญาเอก (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง : รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ
 อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา

3. ดร. ยืนยง ไทยใจดี

วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยบัณฑิต
 บริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

สิ่งที่พิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด
สิ่งที่พิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด วรรณ.
สิ่งพิมพ์อยู่ในห้องสมุด
พบอยู่ในห้องสมุด
สิ่งที่พิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

ที่ ศร 6012(2)/ว220



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุกุล จินตรัถย์

ด้วย นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205100 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2”
ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้
ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.043-241488 ต่อ 103, 043-241495

ที่ ศธ 6012(2)/ว220



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร. นาค เกินชัย

ด้วย นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205100 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2”
ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้
ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว220

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร. ยืนยง ไทยใจดี

ด้วย นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205100 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2”
ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้
ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็นของบุคคลากร ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม มิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ด้านสัจจะ
2. ด้านทมะ
3. ด้านขันติ
4. ด้านจาคะ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของพิชิตมงคล มกร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง วิธีการประเมิน ให้ทำ ✓ ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- วัดได้ (+1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 วัดไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 1. สถานภาพ 2. ขนาดของสถานศึกษา	1	1	1	3	1
2.	คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 1. ด้านสัจจะ 2. ด้านทมะ 3. ด้านขันติ 4. ด้านจาคะ	1	1	1	3	1

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ตอนที่ 2 คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	1. ด้านลัจจะ					
1	เป็นผู้พูดแต่ความจริง	1	1	1	3	1
2	เป็นผู้กระทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	3	1
3	เป็นผู้มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
4	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	1	1	1	3	1
5	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	1	1	1	3	1
	2. ด้านทมะ	1	1	1	3	1
1	ฝึกฝนตนเองให้อดทนต่อสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึก	1	1	1	3	1
2	ปรับปรุงอารมณ์ที่ร้อนให้สุ่มและเยือกเย็น	1	1	1	3	1
3	ควบคุมตนเองให้ทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	3	1
4	ปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์	1	1	1	3	1
5	แก้ไขข้อบกพร่องด้านการข่มใจตนเอง	1	1	1	3	1
	3. ด้านขันติ					
1	อดทนต่อความร้อน หนาว หิว กระจาย	1	1	1	3	1
2	อดทนต่อความเจ็บปวด	1	1	1	3	1
3	อดทนต่อการข่มอารมณ์ตนเอง	1	1	1	3	1
4	อดทนต่อการข่มยวนต่างๆ	1	1	1	3	1
5	อดทนต่อการทำงานที่ยาก ลำบาก	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	4. ด้านจาคะ	1	1	1	3	1
1	เป็นผู้มีความเสียสละ	1	1	1	3	1
2	เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล	1	1	1	3	1
3	เป็นผู้ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์แก่ ส่วนรวม	1	1	1	3	1
4	เป็นผู้ละเว้นจากความ โกรธ	1	1	1	3	1
5	เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน	1	1	1	3	1



ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศธ 6012(2)/255

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์หนึ่ง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

3 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ด้วย นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205100 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2”
โดยมี พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.วิเศษ พลอาจทัน เป็นที่
ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อ
ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก จ
คำศัพท์ประสิทธิ์แอลฟา

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha)
ของแบบสอบถามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายัญญุมิ เขต 2

1. Reliability (รวมทุกด้าน)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	268.6000	442.1793	.7578	.9696
A2	268.8667	460.6023	.3658	.9706
A3	269.1000	455.6793	.6002	.9701
A4	269.0667	457.8575	.4502	.9704
A5	268.3333	456.3678	.5071	.9703
B1	269.0000	463.3103	.3150	.9706
B2	268.8667	458.6713	.3991	.9705
B3	268.9000	458.2310	.4378	.9704
B4	268.9333	450.9609	.5875	.9701
B5	268.9667	462.3782	.3392	.9706
C1	269.1000	453.1276	.6323	.9700
C2	269.0333	464.9989	.2265	.9707
C3	269.0667	454.2023	.6270	.9700
C4	269.1333	460.3954	.3927	.9705
C5	268.4667	443.0161	.8554	.9693
D1	268.6333	439.0678	.8569	.9693
D2	268.4667	443.0161	.8554	.9693

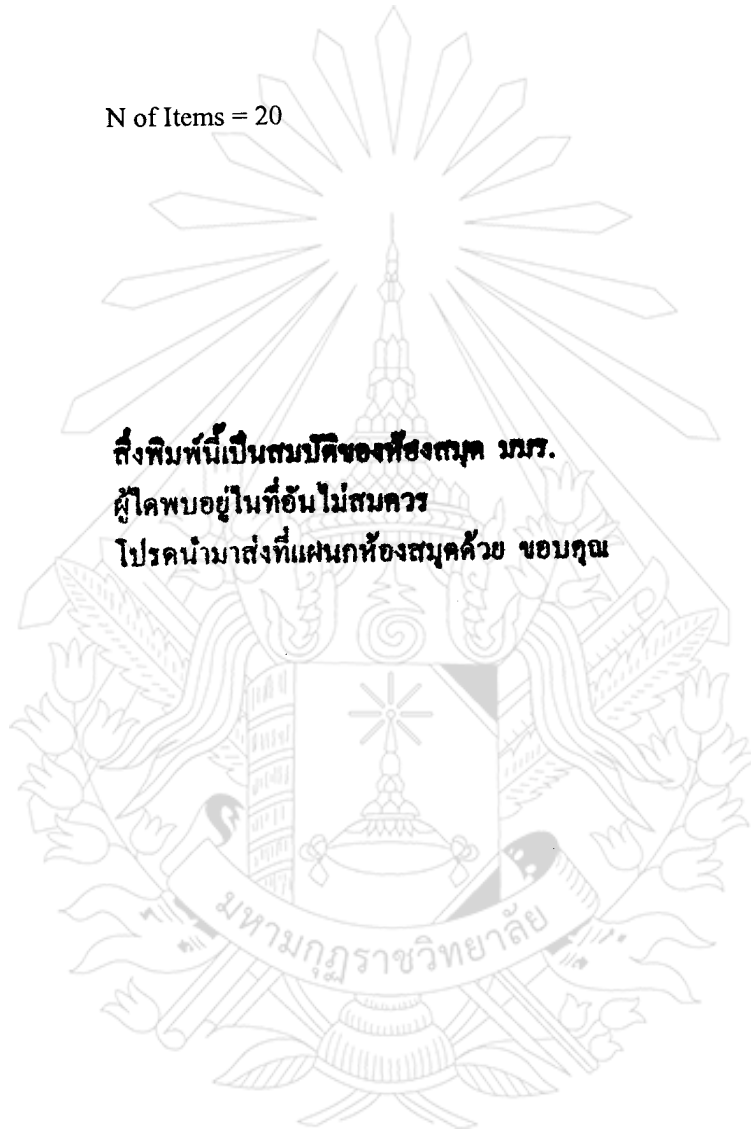
D3	268.5667	447.0126	.6475	.9700
D4	268.6000	448.3862	.5639	.9703
D5	269.1333	460.3954	.3927	.9705

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9701



2. Reliability (ด้าน 1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

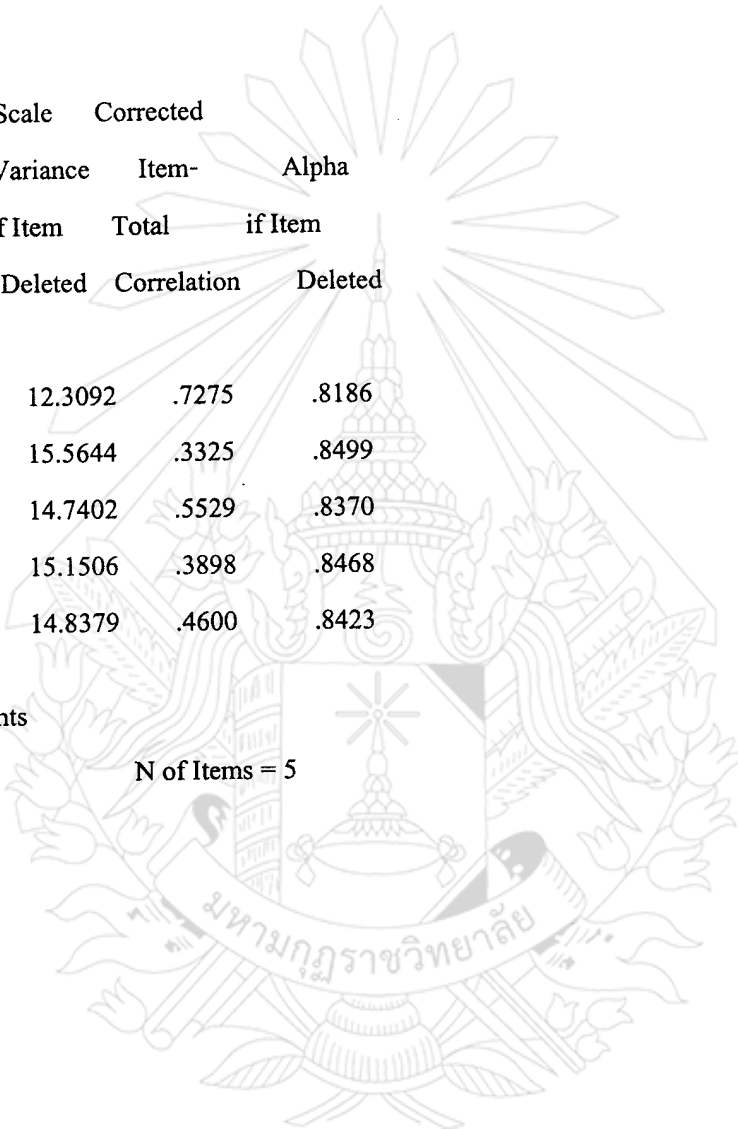
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	42.9667	12.3092	.7275	.8186
A2	43.2333	15.5644	.3325	.8499
A3	43.4667	14.7402	.5529	.8370
A4	43.4333	15.1506	.3898	.8468
A5	42.7000	14.8379	.4600	.8423

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8389



3: Reliability (ด้าน 2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

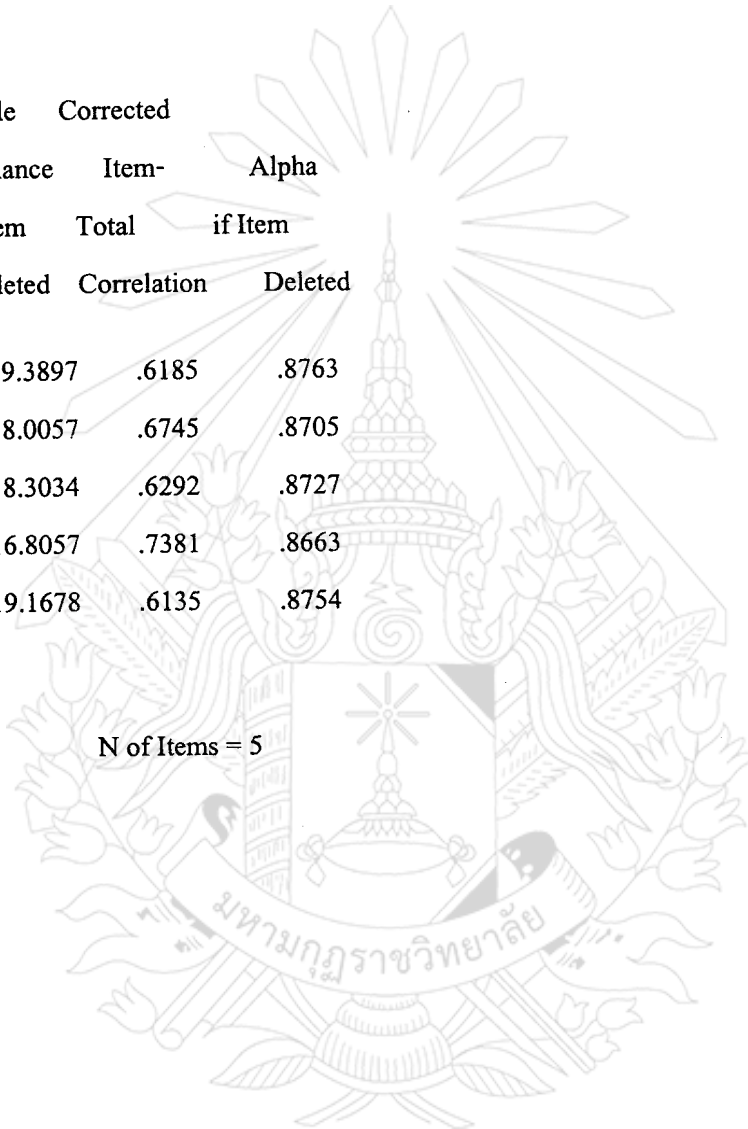
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	59.3000	19.3897	.6185	.8763
B2	59.1667	18.0057	.6745	.8705
B3	59.2000	18.3034	.6292	.8727
B4	59.2333	16.8057	.7381	.8663
B5	59.2667	19.1678	.6135	.8754

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8722



4. Reliability (ด้าน 3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	51.6333	13.0678	.6901	.8108
C2	51.5667	15.2195	.3437	.8353
C3	51.6000	13.3517	.6623	.8139
C4	51.6667	14.7126	.3403	.8344
C5	51.0000	12.5517	.6259	.8142

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8217

ตั้งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

5. Reliability (ด้าน 4)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D1	52.6667	23.3333	.8340	.8747
D2	52.5000	24.0517	.8675	.8741
D3	52.6000	24.3172	.7411	.8803
D4	52.6333	24.4471	.6688	.8846
D5	53.1667	28.3506	.3782	.8963

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .882



ชื่อ-นามสกุล นางอนงค์ วงศ์ศรีวอ

วัน เดือน ปี เกิด วันพฤหัสบดี ที่ 17 สิงหาคม พุทธศักราช 2521

ภูมิลำเนา 22 หมู่ 5 ตำบลวังเพิ่ม อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 425 หมู่ที่ 3 ตำบลสีชมพู อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น 40220

วุฒิการศึกษา
พ.ศ. 2539 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏเลย

ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2552 – ครูผู้ช่วย สถานศึกษาเอกชน โรงเรียนมัธยมหนองศาลา ตำบลหนอง
2554 สังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2554 – ครูผู้สอน ตำแหน่งครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนโนนหันวิทยายน ตำบล
ปัจจุบัน โนนสะอาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น

สถานที่ทำงาน โรงเรียน โนนหันวิทยายน ตำบลโนนสะอาด อำเภอชุมแพ จังหวัด
ขอนแก่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่ง ครูผู้สอน ตำแหน่งครู อันดับ คศ.1

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด บมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ