ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

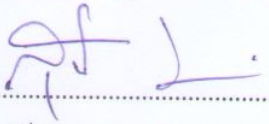
รุ่งทิพย์ จินตนา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ รุ่งทิพย์ จินตนา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

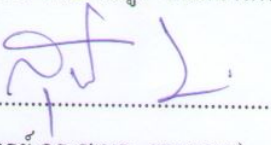
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)



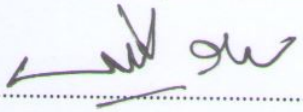
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

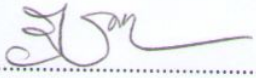


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพจน์ รักงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ดร.ชัยพจน์ รักงาม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และนายกิจจา จันทร์ดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินสุขสำรอง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และคณะครูทุกท่านที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกและสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

รุ่งทิพย์ จินตนา

58950065: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ ผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

รุ่งทิพย์ จินตนา: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF RAYONG PRIMARY EDUCATION AREA 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดิ์, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 45 ข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

58950065: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: THE ETHICAL BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS

RONGTHIP CHINTANA: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF RAYONG PRIMARY EDUCATION AREA 2. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 100 P. 2017.

The purposes of this research were to study the relationship between the ethical behaviors of administrators and the performance of teachers under the office Rayong Education Area 2. The samples of teachers in schools under Rayong Primary Education area office 2 were 280 teachers. The research instrument was a 5-level ratings scale questionnaire. The descriptive statistics such as arithmetic Means, Standard Deviation and Pearson product moment correlation were employed for data analysis.

The research findings were as follows

1. The results of the study on ethical behavior of school administrators under the Office of Rayong Primary Education Area 2 was at a high level.

2. The results of the analysis of the performance of teachers under the jurisdiction. The Office of Rayong Primary Education Area 2 was at a high level.

3. The results of the study the relationship between the ethical behavior of administrators and the performance of teachers under the office Rayong education area 2 showed positively significant correlations with the performance of teachers under the Office of Rayong Primary Education Area 2.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ญ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

คำถามของการวิจัย..... 4

สมมติฐานของการวิจัย..... 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 5

ขอบเขตของการวิจัย..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 9

แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา..... 13

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู..... 27

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย..... 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 44

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 44

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ..... 46

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 47

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล..... 48

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
	สรุป	65
	อภิปรายผล	68
	ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม		77
ภาคผนวก		83
	ภาคผนวก ก	84
	ภาคผนวก ข	88
	ภาคผนวก ค	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย		100

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามเครือข่ายการศึกษา..... 44

2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 51

3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ..... 52

4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ..... 53

5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ..... 54

6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเมตตากรุณา โดยรวมและรายข้อ..... 55

7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมรายสมรรถนะและรายด้าน..... 56

8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ..... 57

9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... 58

11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม..... 59

12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ..... 60

13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ..... 61

14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ..... 62

15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน..... 63

16 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2..... 96

17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2..... 98

18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2..... 99

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2	Iceberg model ของสมรรถนะ	28
3	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	29
4	การกำหนดสมรรถนะ	31
5	Performance management system	32

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 4 ได้บัญญัติว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อุดมการณ์ที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อคนไทยทั้งปวง เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารโรงเรียนที่จะให้เกิดประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และใช้ความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิผลด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 12)

ในปัจจุบันสภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมได้ทวีความรุนแรง ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรม โดยเกิดปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปล้น ฆ่า ข่มขืน และมีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคมซึ่งปรากฏอยู่ทั่วไป สังคมไทยในปัจจุบันนี้เริ่มสนใจแต่การพัฒนาทางด้านวัตถุและขาดความสนใจทางด้านจิตใจ มนุษย์เราก็ยิ่งจะเพิ่มความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้มากขึ้นและจะฉลาดขึ้นในทางฉ้อฉล แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เอารัดเอาเปรียบกัน โดยไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ตลอดทั้งมีการทำลายล้างกันด้วยความรุนแรงและแยบยลมากขึ้น ปัญหาความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจ ปัญหาละเมิดสิทธิเด็กและสตรี ปัญหา

ความประพฤติมิชอบในวงราชการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุทำให้คนสมัยใหม่หลงใหลใฝ่ฝันต่อรูปธรรมที่จะนำความสุขความสบายมาให้แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมต่างประเทศที่หลั่งไหลเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยมากขึ้น ทำให้คนไทยนั้นขาดคุณธรรมในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในท้องถิ่น และเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรม (สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, 2544, หน้า 14)

ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาคนระดับกลาง และมีแนวโน้มการพัฒนาคนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องภายใต้ บริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยต้องเผชิญในอนาคต การทบทวนสถานะของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการประเทศ แสดงว่าประเทศไทยมีโอกาสการปรับตัว และได้รับประโยชน์จากกระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันคนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เป็นผลกระทบจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมต่างชาติเข้าสู่ประเทศ ทั้งทางสื่อสารมวลชน และเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยขาดการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงามทำให้คุณธรรม และจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อสังคมประเทศไทย เพราะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้มนุษย์ไม่เบียดเบียน หรือทำลายซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มนุษย์มีจิตใจดีงาม มีความรัก ความสามัคคี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี และได้กำหนดลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ในมาตรา 6 ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5)

การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาสังคมและการพัฒนาประเทศสถานศึกษา หรือโรงเรียน เป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาคนให้ออกไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระเทพเวที (ปยุทธ์ ปยุตโต, 2548, หน้า 19) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะมาช่วยเหนี่ยวรั้งความเสื่อมโทรมทางคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรมของคนในสังคมให้น้อยลง และพัฒนาให้ดีขึ้นได้นอกจากพระภิกษุสงฆ์แล้วเห็นจะไม่มีใครสามารถทำได้ดีไปกว่าบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูผู้สอนผู้บริหารการศึกษา อันได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการบดี และครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อย่างแน่นอน บุคคลเหล่านี้จะต้องช่วยกันอบรมสั่งสอนศิษย์ในสถาบันการศึกษา ทั้งด้านความรู้ และคุณธรรมอย่างเต็มใจ เสียสละ และโดยเฉพาะผู้บริหาร การศึกษาต้องระลึกอยู่เสมอว่า “สอนคนอื่นอย่างไร ต้องทำให้ได้อย่างนั้น” นั่นคือ ผู้บริหารศึกษาทุกคนจะต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ทำตนเป็นแบบอย่างคนอื่นในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ

อย่างยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนเป็นสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือ บุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ในมาตรฐานที่ 8 ระบุให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร คือ การเป็นผู้มีจริยธรรมดีนั่นเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 22)

การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดความศรัทธา เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของ สถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธาแล้ว ก็ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ขององค์การที่ตั้งไว้ ก็อาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 2)

พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนที่ถูกทาง ก็อาจช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีผลต่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ร่วมงานได้มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุง ตลอดจนเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครู ให้สัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษา ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและความผันแปรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

คำถามของการวิจัย

1. พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 หรือไม่

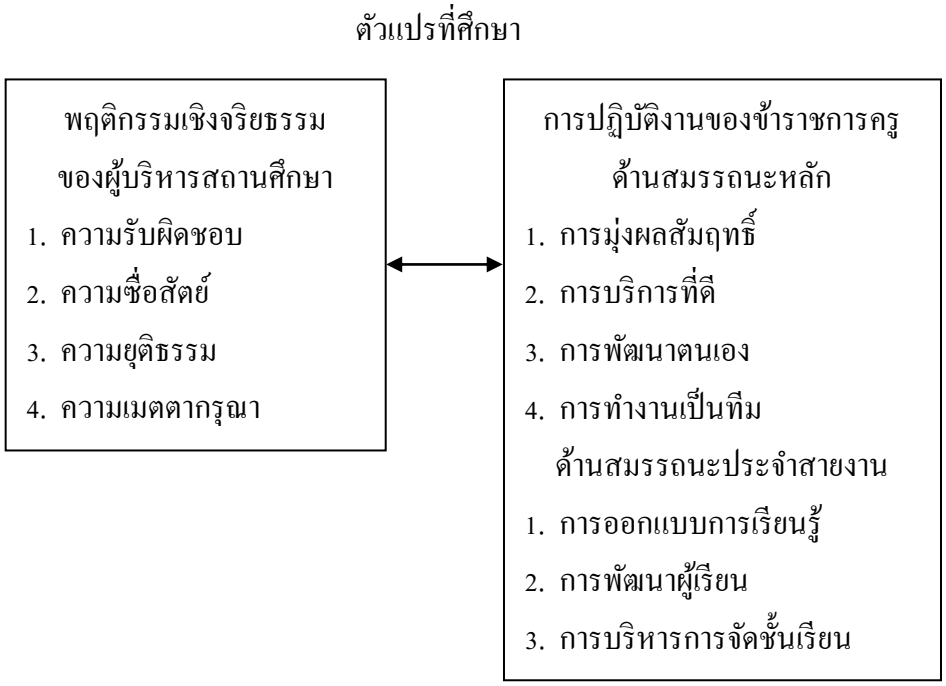
สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้จริยธรรม ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีจริยธรรมด้านต่าง ๆ หลายลักษณะ แต่ผู้วิจัยมีความสนใจลักษณะจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา และใช้กรอบความคิดการปฏิบัติงานของครู ตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู, 2549) ดังนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารการจัดชั้นเรียน จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาจัดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร นำไปสู่การบริหารงานโรงเรียน ตามลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลที่จะให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการพัฒนาตนเองตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปพิจารณาวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ให้ใช้พฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ใน 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ผู้วิจัยมีความสนใจลักษณะจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา และการปฏิบัติงานของครู ตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู, 2549, หน้า 68) ดังนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารการจัดชั้นเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนครูทั้งสิ้น 1,057 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนครู ในแต่ละเครือข่ายการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน จำแนกตามเครือข่ายการศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1 ความรับผิดชอบ

3.1.2 ความซื่อสัตย์

3.1.3 ความยุติธรรม

3.1.4 ความเมตตากรุณา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3.2.1 ด้านสมรรถนะหลัก

3.2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.1.2 การบริการที่ดี

3.2.1.3 การพัฒนาตนเอง

3.2.1.4 การทำงานเป็นทีม

3.2.2 ด้านสมรรถนะประจำสายงาน

3.2.2.1 การออกแบบการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 การบริหารการจัดชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมด้านจริยธรรม หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติดีทั้งกาย วาจา และใจ การทำหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ เว้นสิ่งที่ควรเว้น กระทำในสิ่งที่ควรทำ รู้เหตุ รู้ผล ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย

1.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต

1.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อ สัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

1.3 ความยุติธรรม หมายถึง เจตจำนงอันแน่วแน่ตลอดกาลที่จะให้แก่ทุกคนตามส่วนที่เขาควรจะได้ มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล โดยสามารถยังประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ความเมตตากรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข หรือคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เป็นการเสียสละสิ่งของ กำลังกาย กำลังคิดเสียสละส่วนตนให้กับผู้อื่น ให้ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนตัวของบบุคลเข้าด้วยกัน แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่ ซึ่งในที่นี้หมายถึง สมรรถนะตามแบบประเมินสมรรถนะครูตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ประกอบด้วย

2.1 ด้านสมรรถนะหลัก

2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ด้านสมรรถนะประจำสายงาน

2.2.1 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.2.3 การบริหารการจัดชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

4. ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในฐานะเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ ความสามารถของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการและกิจกรรม ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2550, หน้า 1-2)

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558) จำนวน 81 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 13 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 45 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 15 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 89 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน จำนวน 4 โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (สพฐ.) 1,038 คน นักเรียน 19,406 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองจังหวัดระยองใน 3 อำเภอ 23 ตำบล 204 หมู่บ้าน 6 เทศบาล และ 19 องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 89 แห่ง มีนักเรียนปฐมวัย 4,505 คน ประถมศึกษา 13,558 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 1,343 คน รวมทั้งสิ้น 19,406 คน นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 4 มีนักเรียนปฐมวัย 1,037 คน ประถมศึกษา 1,022 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 113 คน ปวช. 189 คน และ ปวส. 77 คน รวมทั้งสิ้น 2,438 คน มีครูและบุคลากร รวม 146 คน

แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1. ภาพลักษณ์ของเด็กระยอง 2 “กตัญญู รู้หน้าที่ มีปัญญา รักษาวินัย”
2. การนำนโยบายสูการปฏิบัติ
   2.1 นโยบาย ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้
   2.2 นโยบาย ปฏิรูปการเรียนรู้
3. นโยบายสู่ความเป็นเลิศ
   3.1 ผลการสอบโอเน็ต (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
   3.2 นักเรียนอ่านออก เขียนได้ทุกคนภายในปีการศึกษา 2556

การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น สู่วิถีชีวิตพอเพียง”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟู อนุรักษ์สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มุงผลสัมฤทธิ์
4. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ
5. สร้างความเข้มแข็งขององค์กรและสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ค่านิยมองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมการจัดการศึกษาตามภารกิจ ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บนภาพลักษณ์ของเด็กระยอง 2 “กตัญญู รู้หน้าที่มีปัญญา รักษาวินัย”

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค

2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นไทย รักถิ่นฐาน เห็นคุณค่า ร่วมสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน

6. สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

7. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาจาก สมศ.

เป้าหมาย

1. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาระบบการวางแผน และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างเต็มตามศักยภาพ ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

3. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. สถานศึกษาได้รับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

5. กำกับ นิเทศ และติดตาม ทบทวนภารกิจผลการดำเนินงาน ปรับทิศทางการดำเนินงานและขยายผลรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2550, หน้า 3-5)

สรุปได้ว่า สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีการมุ่งเน้นภาพลักษณ์ของนักเรียนให้มีความกตัญญู รู้หน้าที่ มีปัญญา รักษาวินัย นโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ปฏิรูปการเรียนรู้ ผลการสอบโอเน็ต (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และนักเรียนอ่านออก เขียนได้ทุกคน ภายในปีการศึกษา 2556 ภายใต้กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ก่อนที่จะแสดงถึงหลักธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะได้ทราบถึงความหมายของคุณธรรม ทฤษฎีจริยธรรม ความสำคัญของคุณธรรม ซึ่งจะนำมาแสดงไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

คำว่า คุณธรรมมีหลายบุคคลได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 253) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 86) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงความดีงามและความถูกต้องของบุคคล ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อผู้อื่น

วศิน อินทสระ (2549, หน้า 199) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยอันดีงานซึ่งสั่งสมออยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายาม และความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง แนวคิด และคุณนามความดีเป็นประจำของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ชาญชัย สุนทรมัฏฐ์ (2553) กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง แนวความคิดที่ดีเป็นตัวที่ใช้บังคับให้คนประพฤติแต่สิ่งที่ดี

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้หลายท่าน สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่อยู่ในจิตใจของคนทุกคน เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการเสแสร้ง ไร้การบังคับ ซึ่งแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจ การกระทำนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมและถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามการประพฤติที่ดี ประพฤติชอบต่อคนรอบข้าง เมื่อปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

คุณธรรมและจริยธรรมมีความหมายใกล้เคียงกัน จึงมีผู้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้

บุญมี แท่นแก้ว (2541, หน้า 1) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติ จัดว่าเป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดีงามถูกต้องอันเป็นที่ปะสงค์ของสังคม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543, หน้า 88) กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม แยกออกเป็น จริยะ+ธรรม คำว่า จริยะ หมายถึง ความปะพฤติหรือกิริยาที่ควรปฏิบัติ ส่วนคำว่า ธรรมมีความหมายหลายอย่าง เช่น คุณความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันเป็นจริยธรรม จึงได้หมายความตามตัวอักษรว่า หลักแห่งความประพฤติหรือแนวทางการปฏิบัติ

ไสว มาลาทอง (2542, หน้า 5) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติหรือหลักธรรมคำสอน อันเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของมวลมนุษย์

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 400) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 87) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดี ประพฤติชอบทั้งต่อตนเองผู้อื่นและสังคม อันจะก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, หน้า 34) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติความประพฤติหรือการแสดงออกที่ดีงาม ที่ชอบ ที่ควร ของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

Good (1973, p. 314) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

Hogan (1973, p. 217) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบของของกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อชี้แนะพฤติกรรมระหว่างบุคคล ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติดี ประพฤติชอบ การแสดงออกที่ดีงาม ที่เป็นประโยชน์เป็นความสุขต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และเป็นลักษณะที่สังคมต้องการเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม บุคคลที่มีจริยธรรมอยู่ในตนเอง ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข เป็นคนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม

ทฤษฎีจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นข้อกำหนดความดีและความงามของจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดี นักปรัชญาได้ให้แนวคิด หรือทัศนะที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมไว้ต่างกัน พอสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 2-4) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้น เป็นส่วนที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นความชั่ว ซึ่งพฤติกรรมนี้มีสาเหตุมาส่วนที่สอง คือ ส่วนลำต้นของต้นไม้ เป็นสาเหตุทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย เห็นผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์ทางสังคมและสุขภาพจิต ส่วนนี้สามารถใช้ในการพัฒนาส่วนที่เป็นลำต้นของต้นไม้ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานในส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณสูง เหมาะสมกับอายุ อยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมที่เหมาะสม จะทำให้ส่วนของลำต้นพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ

ทฤษฎีจริยธรรมของ Piaget มีความเชื่อพื้นฐานว่า จริยธรรมเป็นลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์การให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมทางสังคมในเรื่องอนามัย และความสนใจของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ร่วมกันในรูปของสิ่งที่ควรกระทำ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะได้รับกฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น นอกจากนี้ยังเชื่อว่า พื้นฐานของจริยธรรมเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทางสังคมและพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก โดยการสังเกตจากการเล่นของเด็ก พบว่า จริยธรรมเกิดจากการเล่นต่าง ๆ เหล่านี้ เริ่มตั้งแต่เด็กเล่นโดยไม่รู้จักกฎเกณฑ์ โดยยึดถือเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง ต่อมาได้เรียนรู้และเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้เล่นด้วยกัน จนเด็กได้เรียนรู้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกเฉพาะตัวเองดีขึ้นจากการศึกษาการเล่นของเด็ก

พบว่า หลักของการพัฒนาทางจริยธรรม คือ การเคารพกฎเกณฑ์ทางสังคม Piaget ได้แบ่งระดับของการพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น 2 ขั้น (ปราชญา กล้าผจัญ, 2544, หน้า 164-167) คือ

1. ขั้นยึดกฎเกณฑ์จากภายนอก (Heteronymous) พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้จะอยู่ในช่วงอายุก่อน 8 ปี เป็นระยะที่พ่อแม่ ผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของเด็กมาก ในขั้นนี้เด็กจะยึดถือกฎเกณฑ์ ตายตัว ผิดเป็นผิด ถูกเป็นถูก ถ้าทำความผิดก็ต้องได้รับโทษ โดยไม่คำนึงถึงแรงจูงใจหรือสาเหตุของการกระทำนั้น

2. ขั้นสำนึกในกฎเกณฑ์ (Autonomous) พัฒนาการทางจริยธรรมนี้เป็นระยะที่เด็กมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ในระยะนี้เด็กจะมีความคิดเป็นของตนเอง มีเหตุผลที่คำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการกระทำนั้นด้วย การที่เด็กเปลี่ยนแปลงการรับรู้กฎเกณฑ์ตายตัวหรืออิทธิพลจากภายนอกมาเป็นขั้นที่มีกฎเกณฑ์ของตนเองนี้ เนื่องมาจากพัฒนาการทางสติปัญญาระดับ อายุ และการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม หรือมีประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนด้วยกัน

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg ได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 63-65) ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับเริ่มมีจริยธรรม (Pre-conventional level) ระดับนี้บุคคลจะสนองตอบต่อกฎเกณฑ์ ซึ่งกำหนดไว้โดยผู้มีอำนาจเหนือตน จะเลือกทำเฉพาะกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่น พัฒนาการทางจริยธรรมแบ่งเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 อายุ 0-7 ปี เจตนาหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางกาย ขั้นที่ 2 อายุ 10-12 ปี เจตนาแสวงหารางวัลเป็นวัตถุสิ่งของ

ระดับที่ 2 ระดับมีจริยธรรมตามกฎเกณฑ์และประเพณีนิยม (Conventional level) ระดับนี้เด็กจะรู้จักรักษากฎเกณฑ์ เพราะเห็นแก่กลุ่มหรือความรับผิดชอบต่อสังคม เด็กไม่อยากทำผิดเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม พัฒนาการของจริยธรรมแบ่งเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 3 อายุ 13-151 ปี เจตนาที่จะทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (อับอายที่ผู้อื่นจะรู้เห็นความชั่วของตัวเอง) ขั้นที่ 4 อายุ 16-20 ปี เจตนาที่จะทำตามกฎระเบียบ กฎหมายและหลักศาสนา เพราะเห็นความสำคัญและประโยชน์ของสิ่งต่าง ๆ นั้นเพื่อส่วนรวม

ระดับที่ 3 ระดับมีจริยธรรมของตัวเอง (Post conventional) เป็นระดับที่ตัดสินข้อโต้แย้งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีหลักการของตนเองที่ถูกต้อง พัฒนาจริยธรรมแบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ขั้นที่ 5 ผู้ใหญ่ตอนต้น เจตนาทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกควรเพื่อส่วนรวม เป็นตัวของตัวเอง ละอายในตัวเองเมื่อทำชั่ว ภูมิใจในตัวเองเมื่อทำความดี ขั้นที่ 6 ผู้ใหญ่ตอนกลาง เจตนาที่จะยึดหลักอุดมคติสากลเป็นแนวทางปฏิบัติ โอตตัปปะ มนุษยธรรมและความเสมอภาค

ทฤษฎีจริยธรรมของ Sigmund Freud ได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางด้านจริยธรรม ได้อธิบายการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ว่า เนื่องมาจากปัจจัยผลักดันจากจิตใต้สำนึก ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน (ปราชญา กล้าผจัญ, 2544, หน้า 168-169) คือ

อิด (Id) เป็นพลังงานติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด หมายรวมถึงสัญชาตญาณด้วยแรงขับภายใน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องควรหรือไม่ควรแต่อย่างไร ที่เรียกกันว่า พลังแสวงหาความสุข เมื่อต้องการอย่างไรก็จะพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตนอย่างนั้น ๆ จนได้ อาจจะเรียกว่าเรียกว่า “สันดานดิบของมนุษย์” ก็ได้

อีโก้ (Ego) เป็นพลังแห่งการรู้และเข้าใจ การรับรู้ข้อเท็จจริง การใช้เหตุผลการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นส่วนนึ่งของการแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองของพลังอิด เช่น เมื่อหิวพลังอีโก้ก็จะใช้เหตุผลตรึกตรองว่าจะบำบัดการหิวนั้นด้วยวิธีการใดตามสภาพแวดล้อม พลังอีโก้เป็นพลังของจิตที่คอยแสดงความยับยั้งตามวามต้องการของอิด โดยทำการควบคุมจิตใจที่มิให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม

ซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนหนึ่งของจิตที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางด้านคุณธรรมและคอยกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามปทัสถานของสังคม โดยซูเปอร์อีโก้กระตุ้นให้อิด (Id) ละทิ้งความไม่ถูกไม่ควรให้อีโก้และสนับสนุนให้อีโก้ให้เปลี่ยนทิศทางพฤติกรรมไปในทางที่ถูกที่ควรมีลักษณะเป็นค่านิยมต่าง ๆ เช่น ความดี ความชั่ว ความถูกผิด มโนธรรม คุณธรรม ความยุติธรรม ซูเปอร์อีโก้เป็นพลังที่หักห้ามความรุนแรงของพลังอิด โดยเฉพาะพลังจากสัญชาติญาณทางเพศและความก้าวร้าวรุนแรง

การทำงานร่วมกันของพลังทั้ง 3 ลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ เกิดจากการทำงานร่วมกันของพลังทั้ง 3 พลังใดมีอิทธิพลเหนือพลังอื่น ย่อมเป็นตัวชี้ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เช่น ถ้าพลังอิดมีอำนาจสูง ก็มีบุคลิกเป็นเด็กไม่รู้จักโต ถ้าพลังอีโก้มีอำนาจสูง ก็จะเป็นคนมีเหตุผลเป็นนักปฏิบัติที่ดี ถ้าพลังอีโก้มีอำนาจสูง ก็เป็นนักอุดมการณ์ นักทฤษฎี นักพัฒนาสังคม

ทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล (Aristotle) ในทัศนะของอริสโตเติล คุณธรรม จริยธรรม ทำให้มนุษย์มองเห็นแต่สิ่งที่มีคุณค่า เป็นลักษณะคุณธรรมเชิงพุทธิปัญญา ซึ่งเกิดจากการเรียนการสอนและได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ที่เกิดจากพฤติกรรมที่อยู่ในธรรมชาติของมนุษย์ต้องอาศัยการอยู่ร่วมกันและประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้องร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีลักษณะสภาวะความเป็นกลาง ซึ่งความดีหรือลักษณะทางสายกลางนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะต้องสลัดสิ่งที่ติดอยู่ปลายทั้งสองด้านที่เป็นความเข้มข้นและความอ่อนด้อยออกเสียก่อน ผู้ที่สามารถทำได้

จะเข้าถึงความดี คือ การอยู่ดี ทำดี และชีวิตประสบความสุข โดยมุ่งหวังให้ทุกอย่างเป็นไปตามสถานการณ์ หรือเป็นไปตามธรรมชาติอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 93)

ทฤษฎีจริยธรรมของ Bronfenbrenner นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาจริยธรรมของเด็กในโรงเรียน โดยศึกษาเปรียบเทียบในวัฒนธรรมที่หลากหลาย และได้สรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 98-99) ไว้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จริยธรรมโดยยึดถือตนเอง (Self-oriented morality) คือ การยึดถือและให้ความสนใจอยู่ที่ความพึงพอใจของตัวเอง และจะพิจารณาสิ่งอื่น ๆ ออกไปจากตนเอง ในบริบทว่าตนได้รับประโยชน์หรือถูกขัดขวางผลประโยชน์

รูปแบบที่ 2 จริยธรรมโดยยึดถือผู้มีอำนาจ (Authority-oriented morality) ในขั้นนี้เด็กรวมถึงผู้ใหญ่ จะมีจุดที่ตกลงกันอยู่ในตัวตนของอำนาจ นับจากพ่อแม่ถึงหัวหน้างานและผู้มีอำนาจ ระดับประเทศ ศาสนามาเป็นตัวอธิบายความถูกต้องหรือความผิด

รูปแบบที่ 3 จริยธรรมโดยยึดเพื่อน (Peer-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ยึดถือความสอดคล้องกับกลุ่ม ไม่ใช่ด้วยอำนาจจากใคร แต่ด้วยเพื่อนเป็นผู้ตัดสินว่าถูกหรือผิด ส่วนใหญ่จริยธรรมระดับนี้ จะพบมากในวัยรุ่นเนื่องจากเป็นวัยรุ่นเนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

รูปแบบที่ 4 จริยธรรมโดยยึดถือกลุ่ม (Collective-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ยืนอยู่ข้างกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่ โดยไม่ได้คำนึงตัวบุคคลหน้าที่ของบุคคลในสังคมนั้นเป็นเกณฑ์ที่กำหนดให้จุดยืนที่คำนึงถึง

รูปแบบที่ 5 จริยธรรมโดยยึดถือจุดมุ่งหมาย (Objectivity-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ใดหรือกลุ่มสังคมใด แต่จะเป็นจริยธรรมที่เป็นจริงในตัวเอง

จากทฤษฎีพัฒนาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีคุณธรรมจริยธรรมใดนั้นต้องมีเหตุปัจจัยที่สำคัญ ทั้งจากภายในและภายนอกของบุคคลเหล่านั้นเป็นสิ่งผลักดัน โดยเฉพาะด้านสถานภาพ ส่วนตัวทฤษฎีจริยธรรม จะเป็นหลักให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงแนวคิดของบุคคลในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พิจารณาจริยธรรมและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดจากทฤษฎีเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นกับผู้บริหารได้ตลอดเวลาในสถานการณ์ที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะใช้รูปแบบใดเป็นหลักในการพิจารณา

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ไว้ดังนี้

เปรม ติณสูลานนท์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า จริยธรรมการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม เพราะการบริหารภาครัฐจะไม่มีทาง เกิดผลสำเร็จได้ถ้าผู้บริหาร

ไม่มีจริยธรรม เพราะการบริหารยึดหลักกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และชาติบ้านเมือง ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อสังคมหลายประการ คือ

1. ทำหน้าที่ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในการบริหารงานอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลและศิษย์ที่ให้ด้วยความรัก ความเคารพนับถือ

4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป

5. ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชนในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

สุวกิจ ศรีปัดถา (2550, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมมีความสำคัญที่เด่นชัด 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ กล่าวคือ บุคคลที่มีคุณธรรมจะทำให้เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเกียรติยศ ปรากฏเป็นที่ยอมรับของมวลชนทั่วกัน

2. เป็นเครื่องส่งเสริมให้บุคคลทำความดี และประพฤติตนถูกทาง คุณธรรมเป็นสิ่งกำกับจิตใจและเสริมกำลังใจให้คนคิดดี พูดดี ทำดี คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมคุณภาพของมนุษย์ ตัวชักจูงลักษณะนิสัยของมนุษย์ในทางดีงาม

3. เป็นรากฐานของความสุข คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามที่ควรปลูกฝังและดำรงรักษา คุณธรรมนั้นผูกพันอยู่กับความสุข คือ คุณธรรมเป็นเหตุให้บุคคลพบความสุข สร้างความพึงพอใจและความถูกต้องทางความคิด และการปฏิบัติที่เป็นสุขแก่ผู้ปฏิบัติ คุณธรรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง จึงควรสร้างคุณธรรมเพื่อนำมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี พอดี พอเพียง ดีพอ และนำความสุขสมบูรณ์มาสู่ชีวิต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม ดีงาม ตลอดจนทำให้เกิดความสุข ความพอใจ ทำให้คนเป็นคนดีและสร้างความดี ก่อให้เกิดคุณธรรมอื่น ๆ จำเป็นต้องมีการปลูกฝัง สร้างสม และดำรงรักษาไว้ให้คงอยู่ในตัวของบุคคลต่อไป

พฤติกรรมทางจริยธรรม

มวลพฤติกรรมของมนุษย์ พิจารณาตามจุดประสงค์ของการศึกษา (Taxonomy of education objectives) ซึ่งจัดจำแนกโดย Bloom (1956, p. 59) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมด้านความรู้ความคิด พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain)
2. พฤติกรรมด้านความรู้สึก หรือด้านเจตพิสัย (Affective domain)
3. พฤติกรรมด้านความคล่องแคล่วทางกาย หรือทักษะพิสัย (Psychomotor)

พฤติกรรมทางจริยธรรมจัดเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมด้านความรู้สึก หรือด้านเจตคติ ที่เจริญถึงระดับสูงสุด คือ ถึงขั้นกิจนิสัย (Characterization) ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล จนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่อยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบภายในหลายๆประการ ทั้งในตัวบุคคลเอง ได้แก่ความรู้ ความคิด สติปัญญา และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ การอบรมบ่มนิสัยและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น เราจะพบว่า การที่บุคคลใดจะมีจริยธรรมหรือคุณธรรมสูงต่ำ มิได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาเป็นคนฉลาด หรือมีความรู้สูงเพียงประการเดียว หากยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานการอบรมบ่มนิสัยสภาพแวดล้อมทางครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคม และอื่น ๆ

พฤติกรรมที่เป็นจริยธรรมหรือคุณธรรม มีดังนี้

1. ความเสียสละ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
2. ความอดทน อดกลั้น
3. ความซื่อสัตย์
4. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
5. ความมีระเบียบวินัย
6. ความรับผิดชอบ
7. ความกตัญญูกตเวที
8. ความกล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร
9. ความประหยัด
10. ความขยันหมั่นเพียร
11. ความเชื่อมั่นในตนเอง
12. ความเมตตากรุณา
13. การใฝ่หาความรู้
14. การรู้จักประมาณตน
15. ความสามัคคี
16. ความยุติธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 2-5) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่สังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีเหมาะสม จริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลได้ใช้วิจารญาณในการพิจารณาเหตุผลและเลือกตัดสินใจในการแสดง หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ และการนกระทำในทางดีและไม่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม

นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า จริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตใจและสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมแยกกันไม่ได้ โดยสิ่งแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และประสบการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมมีผลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป (ชัยพร วิชชาวุธ, 2539, หน้า 25) นักจิตวิทยาพฤติกรรมถูกกำหนดเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม ซึ่งบางอย่างมีอยู่ในธรรมชาติ บางอย่างมนุษย์สร้างขึ้น ในศาสนาเมื่อมนุษย์เกิดตัณหา คือ ความอยากได้ ก็จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิดตัณหานั้น

สรุปได้ว่า ในสังคมมีพฤติกรรมอยู่ 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเป็นพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ เป็นพฤติกรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในบุคคล พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเป็นพฤติกรรมที่ก้าวร้าวเป็นพฤติกรรมที่ทำให้สังคมเดือดร้อน และผลของพฤติกรรมมีผลต่อผู้ประพฤติไม่มีความสุข เป็นการลงโทษผู้ประพฤติไม่ดี มีนักจิตวิทยาหลายท่านพยายามที่จะช่วยปรับปรุงสังคมให้ดียิ่งขึ้น โดยพยายามศึกษาพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อสังคม เช่น Bandura (1965, pp. 310-340) ได้ศึกษาพฤติกรรมก้าวร้าวเกิดจากเลียนแบบ มีผลทำให้รัฐบาลห้ามไม่ให้โทรทัศน์ฉายภาพยนตร์ที่แสดงความก้าวร้าวจะเป็นตัวอย่างได้

พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวความคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้จริยธรรมด้านต่าง ๆ หลายลักษณะ แต่ผู้วิจัยมีความสนใจลักษณะจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา ดังนี้

ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์สุจริต ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์ (2542, หน้า 5) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า การตั้งใจที่จะทำงานหรือติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

จันทรา พวงยอด (2543, หน้า 3) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของนักเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของโรงเรียน

กรมวิชาการ (2552, หน้า 196) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า ความสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น”

โสภาพรรณ อักณราศิวะโรจน์ (2545, หน้า 58) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า รู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับในการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียไม่ปัดความผิดให้ผู้อื่น คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดจากการกระทำหรือคำพูดของตน และพร้อมที่จะปรับปรุงการกระทำให้ดีขึ้น

นัยนา จันทมิตร (2547, หน้า 34) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า ความสนใจความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลยิ่งขึ้น โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการก็ตาม อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างดี ตามความสามารถของบุคคลนั้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมให้สังเกตได้ เช่น ความสนใจความตั้งใจเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่เลี่ยงงาน ติดตามงานและยอมรับผลจากงานที่ตนกระทำ โดยมีความพร้อมในการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นเสมอ

ธเนศ ราชาตัน (2557) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือร้าย รวมทั้งงานที่เป็นส่วนรวมและสังคม บุคคลที่มีความรับผิดชอบรู้จักหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตรงตามเวลาย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น ก่อให้เกิดผลดีและความเจริญก้าวหน้า ทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน

Flippo (1966, p. 122 อ้างถึงใน อมรวรรณ แก้วผ่อง, 2542, หน้า 65) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้ เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ บทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ รู้จักหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ รวมทั้งความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ มีหิริโอตัปปะ พยายามทำงานของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น รวมทั้งมีการเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า รับรู้ และยอมรับการกระทำของตนเองไม่ว่าผลการกระทำนั้นจะเป็นอย่างไร

ลักษณะของบุคคลที่มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ

กัลยา สุรีย์ (2546, หน้า 13) ได้ให้คำอธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่
2. มีความมานะพยายามในการทำงานให้ เป็นผลดี
3. มีความรอบคอบ และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง
5. พยายามปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานดีขึ้น

อังคณา บุญสีสด (2551, หน้า 43) ได้ให้คำอธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ
2. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. ปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
4. มีการวางแผนในการทำงาน
5. ไม่ปัดความผิดให้กับผู้อื่น

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่าง ๆ คือ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรอบคอบ มีความซื่อสัตย์รู้จักวางแผนในการใช้จ่าย และการปฏิบัติงาน สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและยังเป็นผู้ที่ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

ความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 382) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริง ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

ธีรนุช สุนทร (2549, หน้า 80-100) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมดีงาม ตรงต่อความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

กฤดิพงศ์ บุญรงค์ (2550, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงตามความเป็นจริงเช่นตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด ตรงต่อกฎเกณฑ์ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาอย่างเหมาะสม ทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง

อภิญญา อิงอาจ (2554, หน้า 170) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งการประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง มีความประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำมิได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติที่คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมี ย่อมอยู่ที่การกระทำการแสดงออกทั้งต่อหน้าสาธารณชน หากผู้นำทำอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ตรงคำพูด อำนาจบารมีจะเลื่อมถอยลงทันที

ลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2546, หน้า 55-56) ได้อธิบายลักษณะของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ทรงเน้นถึงความซื่อสัตย์สุจริตมากจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ชาวไทย 4 ประการ คือ 1) การรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม 2) รู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ 3) การอดทนอดกลั้นและอดออมที่ไม่ประพฤติปฏิบัติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด 4) การรู้จักละวางความชั่วความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 96-97) ได้รวบรวมคุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ไว้ว่า คนที่ซื่อสัตย์ เป็นคนที่มีใจเที่ยงตรง และยึดมั่นในหลักการความถูกต้อง ตามคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม จะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่รักษาคำพูด 2) เป็นบุคคลที่รักษาคำมั่นสัญญา 3) มีความยุติธรรมในการดำเนินการต่าง ๆ โดยไม่เล่นพรรคเล่นพวก 4) มีความกล้าหาญในการทำความดีหรือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 5) เป็นบุคคลที่ไม่รักษาหน้าแต่กล้าที่จะรับผิดไม่โยนความผิดให้กับผู้อื่น 6) ไม่เอาเปรียบผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน 7) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี

รสิตา กุลแถลง (2550, หน้า 19) ได้อธิบายลักษณะของความซื่อสัตย์ไว้ว่า บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ จะมีลักษณะ ดังนี้ มีความซื่อตรง มีความนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง เป็นผู้ที่มีความละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ลักขโมย ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่น

อย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รักษากฎระเบียบของสังคมและหน่วยงาน ไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมและสังคม

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความซื่อสัตย์จะมีคุณลักษณะ โดยแบ่งออกได้เป็น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีความซื่อสัตย์หน้าที่การงาน มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคลที่อยู่รอบข้าง และมีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ

ความยุติธรรม

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2549, หน้า 66) ได้กล่าวถึงปีธากอรัส นักปรัชญาชาวกรีกได้กล่าวถึงความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรมธรรม คือ จำนวนที่คูณตัวมันเอง หรือกำลังสอง เพราะกำลังสองเป็นเลขจำนวนที่สมดุลที่สุด เนื่องจากเป็นส่วนประกอบที่เท่ากันทุกส่วน ดังนั้น รัฐที่ยุติธรรมจึงต้องเป็นรัฐที่ทุกส่วนเท่ากันหรือเสมอภาคกัน

วิกิพีเดีย (2557) ได้ให้ความหมายความยุติธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม ความสมเหตุสมผล กฎหมาย กฎหมายธรรมชาติ ศาสนา ความเที่ยงธรรม (Equity) และความเป็นธรรม (Fairness) ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ และสิทธิโดยกำเนิดของมนุษยชาติและพลเมืองทั้งหลายกับสิทธิของปวงชนและเอกชนที่จะได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ซึ่งว่าด้วยสิทธิพลเมืองของพวกเขาเหล่านั้น โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เหล่ากำเนิด สีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา ความพิการ อายุ ความยากดีมีจน และลักษณะประการอื่น ทั้งยังถือด้วยว่ารวมถึงความยุติธรรมทางสังคม

จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค (2553) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียง และได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความยุติธรรม ได้แก่ ไม่ลำเอียงเพราะความชอบพอรักใคร่ ไม่ลำเอียงเพราะความเกลียด ไม่ลำเอียงเพราะความกลัว ไม่ลำเอียงเพราะหลง ไม่เข้าข้างคนผิด

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล อันบุคคลผู้มีเหตุผล และมีความรู้สึกผิดชอบเห็นว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม ความยุติธรรมที่ทุกคนแสวงหาย่อมขึ้นอยู่กับมาตรฐานทางด้านจิตใจมนุษย์

ความเมตตากรุณา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 564) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าเมตตากรุณา หมายถึง ความรัก ความเอ็นดู ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นได้สุข และคำว่า “กรุณา” หมายถึง ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ เป็นข้อปฏิบัติใน หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะทำให้มนุษย์กลายเป็นพระพรหมเรียกว่า พรหมวิหาร

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 184) ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความคิดปรารถนาที่ดี ต้องการให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความเจริญได้รับแต่สิ่งที่ดี การมีความรักผู้อื่น พ้นจากความทุกข์ และมีความสุข ส่วนกรุณา คือ ความสงสารและช่วยให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อน ลงมือปฏิบัติ ช่วยเหลือในสิ่งที่ทำได้เพื่อปลดเปลื้องความทุกข์ให้หมดไป

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545, หน้า 20) ความเมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชนและความสุข คำว่า กรุณา คือ ความสงสาร คือ อยากจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความเมตตาเป็นความปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์และมีความสุข ส่วนกรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ นั่นคือ ความเมตตากรุณา เป็นความปรารถนาดีจนเกิดความสงสาร คิดที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์และมีความสุข

คุณลักษณะของผู้ที่มีความเมตตากรุณา

ประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 63) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต้อง

1. แบ่งปันในสิ่งที่ตนมีอยู่จนเกินความจำเป็นอย่างเหมาะสมตามกำลังของตน
2. เสียสละในสิ่งที่ตนมีหรือผู้ที่จำเป็นกว่า แม้จะทำให้ตนขาดสิ่งนั้นไป
3. ช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล
4. ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ
5. เห็นใจ ปลอบโยน ให้กำลังใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ทรมาน และหาหนทางช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้
6. ให้อภัยผู้ที่ทำผิด ไม่ผูกอาฆาตพยาบาท
7. ไม่ขูดรีดเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
8. บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

สรุปได้ว่า คุณธรรมเรื่องความเมตตากรุณานั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความสันติสุขของสังคม จะต้องปลูกฝังคุณธรรมเช่นนี้ให้เกิดในหัวใจของคนไทยทุกคน จะต้องช่วยกันทั้งสถานศึกษาและชุมชน ต้องดำเนินการตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อให้เกิดเป็นอุปนิสัยการที่จะเกิดลักษณะนิสัย หรืออุปนิสัยใดนั้นจะต้องเกิดทั้งความเข้าใจในความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความเมตตากรุณา จะต้องมีทัศนคติที่ดี ต้องมีความเมตตากรุณา และการปฏิบัติจริง ๆ ด้วย หากจะกล่าวถึงความเมตตากรุณาอย่างเดียว ย่อมไม่สามารถจะปลูกฝังความเมตตากรุณาลงในหัวใจคนได้ ต้องปฏิบัติจริง ๆ จึงจะมีความเมตตากรุณาในจิตใจของคน อันจะนำไปสู่การสร้างสันติสุขในสังคม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

สมรรถนะ (Competency)

เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ

องค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความเป็นมา และความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

สำหรับความหมายของสมรรถนะ มีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

Scott (n.d. อ้างถึงใน รสิตา กุลแถลง, 2550) นิยามคำว่า สมรรถนะว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48)

McClelland (1973, p. 14) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland (1973, p. 5) มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

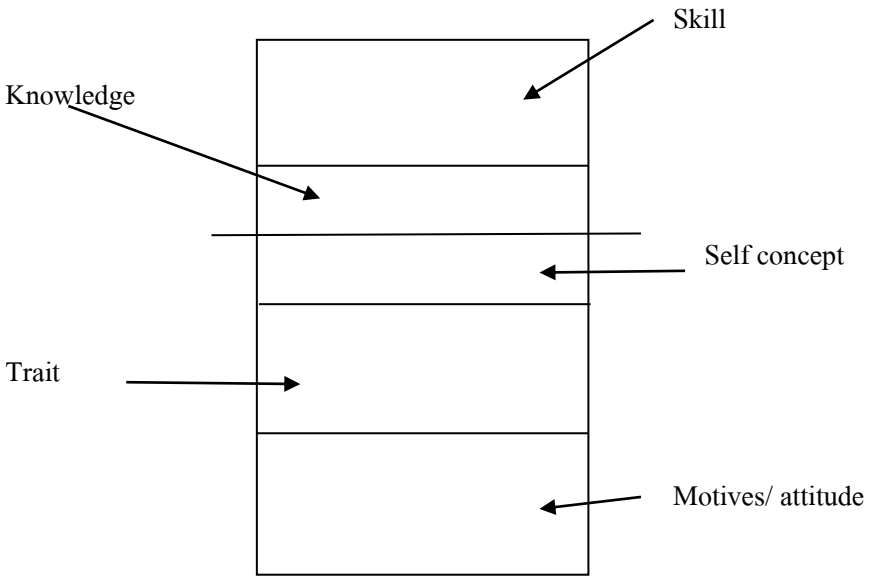
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

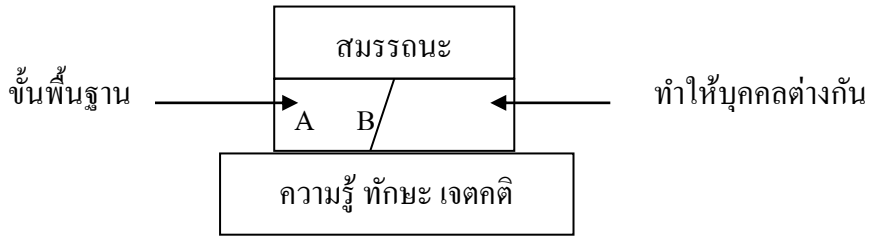


ภาพที่ 2 Iceberg model ของสมรรถนะ (McClelland, 1973, p. 5)

จากภาพจะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของ McClelland นั้น Scott เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48)

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้โดด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ/ แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถ จำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

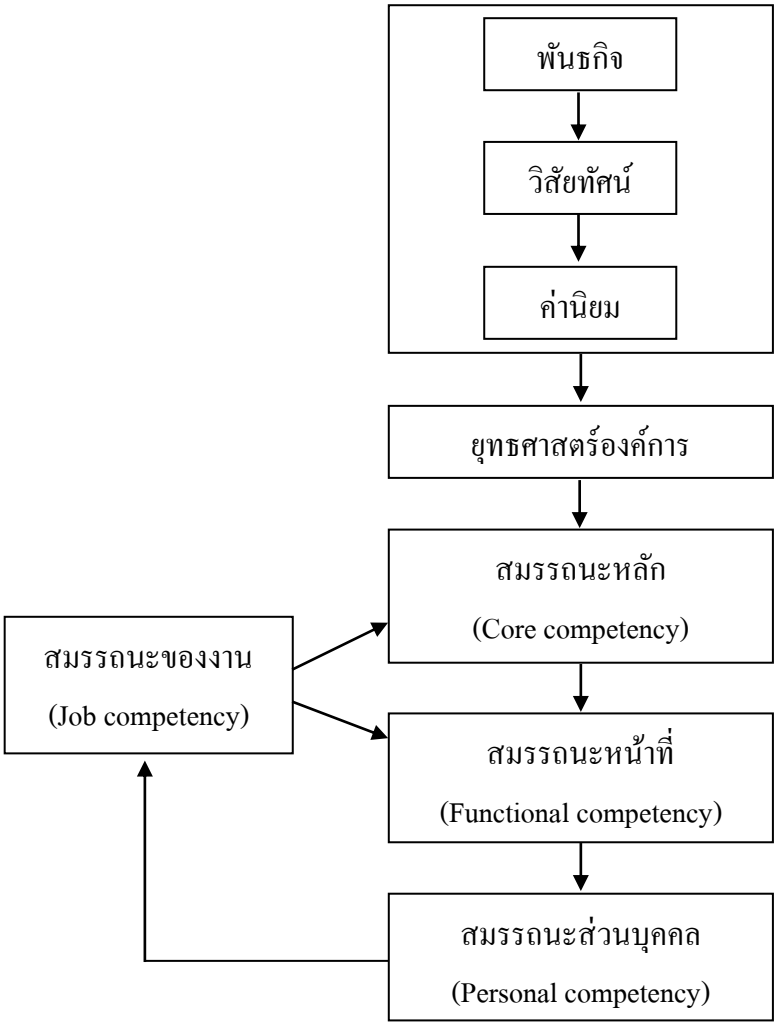
4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 62; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2553, หน้า 50-51, 58-59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ

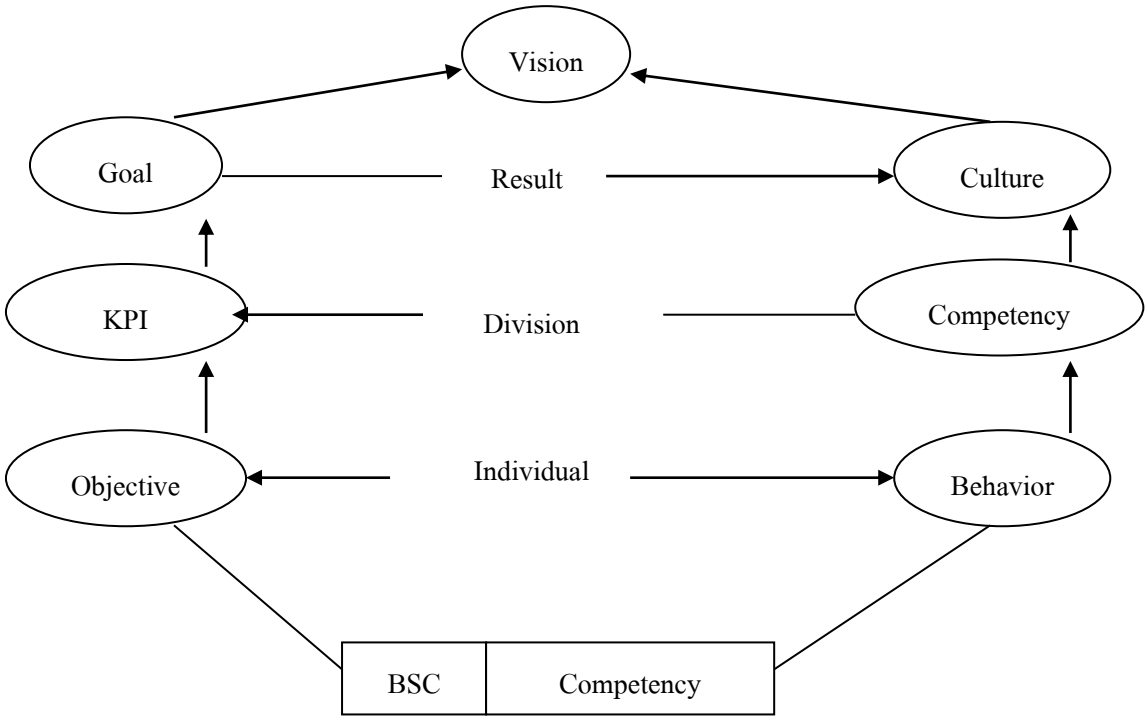


ภาพที่ 4 การกำหนดสมรรถนะ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 62; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 50-51, 58-59)

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์การ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้น ถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 4



ภาพที่ 5 Performance management system (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545, หน้า 112)

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะ ที่เรียกว่า Generic model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ Task analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข็มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น โดยมีรายละเอียดของการประเมิน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 24-34)

1. วัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ

2. กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู แบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณา

และกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะการครู ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1.1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน

1.1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้

1.2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

1.2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

1.3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ

1.3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

1.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้

1.4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

1.4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

1.4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

1.4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

1.4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

2.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

2.2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

2.2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

2.2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

2.3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา

2.3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา

สรุปได้ว่า การศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้วิจัยได้ใช้การประเมินสมรรถนะครู โดยในสมรรถนะต่าง ๆ นั้นจะคัดเลือกสมรรถนะทีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ สมรรถนะหลัก จะเลือกใช้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สำหรับสมรรถนะประจำสายงานจะเลือกใช้ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารการจัดชั้นเรียน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พฤติกรรมด้านจริยธรรม เป็นตัวแปรต้น ซึ่งผู้วิจัยเลือกแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้จริยธรรม ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีจริยธรรมด้านต่าง ๆ หลายลักษณะ แต่ผู้วิจัยมีความสนใจลักษณะจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา และเลือกการปฏิบัติงานของครู โดยใช้กรอบความคิดการปฏิบัติงานของครู ตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู, 2549) ดังนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารการจัดชั้นเรียน สอดคล้องกับ ชาญ สีหาราช (2542) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน ปกครองนักเรียน ด้านการบริหารงานบริการ ด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน และด้านการบริหารงานอาคาร สถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีพฤติกรรมด้านคุณธรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม ในการดำรงตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยังสอดคล้องกับสุพล เครือมะโนรมย์ (2543) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่นั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตาไปปฏิบัติในการบริหารงาน ในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขา ถูกนำไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นส่วนน้อย และสอดคล้องกับวิมุติ หยกพรายพันธ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมคุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 การวิจัย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรม คุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ด้าน ปัญญา ขยัน สุจริต และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมคุณธรรม ที่พบมากที่สุด คือ ด้านสุจริต รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ขยันและด้านปัญญา ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พระมหาถนอม ถาวโร คมสันต์ (2547) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมและจริยธรรม

ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม พบว่า อยู่ในอันดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ส่วนคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านใดผล ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพของตน อยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลง คือ ข้อไม่นำเอาทรัพย์สมบัติ และผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง ส่วนข้อสามารถหักห้ามใจตนเองที่จะไม่ลุ่ต่ออำนาจ ความโลภ ความโกรธ และความหลงได้ อยู่ในอันดับสุดท้าย

2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสนับสนุนผู้ร่วมงานให้แสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมา คือ รู้สึกปลื้มปีติยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ส่วนข้อความมีใจเป็นกลาง สม่ำเสมอ ไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งนินทาสรรเสริญ ลาภ เสื่อมลาภ ยศ เสื่อม และสุข ทุกข์ อยู่ในอันดับสุดท้าย

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อรักและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ส่วนข้ออุทิศตนเป็นที่ปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่น อยู่ในอันดับสุดท้าย

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อดูแลตนเองในการที่จะแต่งตัวให้สุภาพเรียบร้อย และปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ตระหนักในคุณค่าของการทำความดีตามควรลองวัฒนธรรมไทย ส่วนข้อมีสติมั่นคงรอบคอบ และระมัดระวังในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย

ชรินทร์ หงส์ทอง (2548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวบ่งชี้มาตรฐานที่ 19 ในทัศนะของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณธรรมของผู้บริหาร พบว่า คุณธรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารควรยึดถือประจำใจ คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา ความเสียสละ การมีศีลธรรม และการมีสัจจะ

2. จริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า จริยธรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารพึงประพฤติปฏิบัติ คือ การไม่ประพฤติตนผิดศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ การประพฤติปฏิบัติตนมีความเป็นกัลยามิตร การมีความเสียสละ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการแต่งกายสุภาพถูกต้องตามกาลเทศะ

3. แบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร พบว่า แบบอย่างที่ดีที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ คือ การไม่ประพฤติตนผิดศีลธรรม การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ การมีความเสียสละและอุทิศตน ความเป็นกัลยามิตร ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการแต่งการสุภาพถูกต้องตามกาลเทศะ

4. รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า รูปแบบพฤติของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก คือ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ อุทิศตน ครองตนที่ดี มีความเมตตากรุณา และดำรงชีพอยู่ในความพอดี

โดยสรุป รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทัศนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา ความเสียสละ และการมีสัจจะ

2. ผู้บริหารประพฤติอยู่ในศีลธรรม มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ อุทิศตนและทุ่มเทให้แก่ทางราชการอย่างสม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดำรงชีพอยู่ในความพอดี ไม่หลงและมัวเมาอยู่ในอบายมุข

ลัดดา ผสมทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาการใช้คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน คือ อาชวะศีล อวิหิงสา ขันติ มัททวะ บริจาคะ อักโกธะ อวิโรธนะ ทานและตบะ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบใช้คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากโดยรวม และคุณธรรมด้านทาน ปริจจาคะ อาชชวะ ขันติและอวิโรธนะ มีระดับการใช้คุณธรรมปานกลาง

สถาพร รามสูต (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำพงเพชร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการครองตนมีคุณธรรมสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การครองคนและด้านการครองงาน มีคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

สุกาญจนา เกษสังข์ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. จริยธรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภา โดยรวม อยู่ในระดับดี

2. จริยธรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภา โดยจำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. จริยธรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภา โดยจำแนกวุฒิการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้านปฏิบัติงานองค์กร โดยเน้นผลถาวร และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์มีการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

ชญานี บ่อน้อย (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีระดับพฤติกรรมคุณธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและฝึกฝนตนเอง ด้านการดำรงตนให้เหมาะสมกับฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประพฤติตน

ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับ คือ จริยธรรมด้านสังคม จริยธรรมด้านวิชาชีพ และจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ความสามัคคี และอันดับสุดท้าย คือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารบริหารมีอุดมการณ์ ในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความรับผิดชอบและการยึดความถูกต้อง จัดอยู่ในอันดับ สุดท้าย ส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรก ได้แก่ ความเสียสละ รองลงมา คือ

ความจริงใจและความควบคุมอารมณ์จัด อยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมอารมณ์

วิเชียร บุญกล้า (2550) ได้วิจัยศึกษาการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุจริงต่ำกว่า 45 ปี และอายุจริง 45 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาและด้านอุเบกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์การทำงานซึ่งมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

อัมพร พุดมี (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมมาบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านที่มีการปฏิบัติมาก ตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักนิติธรรม ส่วนข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านที่มีการปฏิบัติมาก ตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใสและหลักความรับผิดชอบ

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็น แตกต่างกัน

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารศึกษาระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552) ได้วิจัยศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญสำคัญในกลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนพระปริยธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนพระปริยธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแล้ว พบว่า ไม่มีผู้ทำวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Magnuson (1971) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านอาชีพและคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งพอสรุปลักษณะทั้งสองด้าน ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดีรู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้ ให้ความสนใจกับบุคคลอื่น ๆ

มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

2. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีวิจารณญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน ใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปราณีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

Peterson (1986) ได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ในทำนองกลับกัน วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ก็ถูกกำหนดโดยสภาพของโรงเรียนด้วย

Carroll (1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียน คือ คุณธรรมของผู้บริหารและครู ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความอดทน จิตวิทยา (การเกลี้ยกล่อม) การตัดสินใจ การแสดงออก ความสามัคคี ปรองดอง สถานภาพของครู ภาวะเศรษฐกิจของครู (เงินเดือน) กิจกรรมการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชนและการสนับสนุนจากชุมชน

Murry (1996) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน พบว่า คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมกับผู้บริหารโรงเรียน

จากการวิจัยที่ได้นำเสนอมานี้ สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากพฤติกรรมด้านจริยธรรมนั้นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งนำไปสู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้สามารถหาวิธีเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำในด้านจริยธรรมแก่ผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์และอำนวยต่อการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ในด้านการจัดการศึกษาต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนครูทั้งสิ้น 1,057 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนครู ในแต่ละเครือข่ายการศึกษา โดยใช้โรงเรียนในแต่ละเครือข่ายการศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Unit of sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามเครือข่ายการศึกษา

เครือข่ายการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อริยมงคล	256	70
แกลงบูรพา	156	25
กรมหลวงชุมพรฯ	169	40
สุนทรภู่	134	30
วันจันทร์	166	55
เขาชะเมา	176	60
รวม	1,057	280

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ใน 4 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความยุติธรรม
4. ความเมตตากรุณา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู, 2549) ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
2. ด้านสมรรถนะประจำสายงาน
   2.1 การออกแบบการเรียนรู้
   2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารการจัดชั้นเรียน

มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้งในและต่างประเทศ

3. การกำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามแนวความคิดแนวคิดตามทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของ Piaget (1964) และ Kohlberg (1964) ผู้วิจัยมีความสนใจลักษณะจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา และการปฏิบัติงานของครู ตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู, 2549) ดังนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารการจัดชั้นเรียน

4. นำแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรงและการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นมาแล้วนั้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.2 ดร.ชัยพจน์ รักงาม	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.3 นายกิจจา จันทร์ดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินเขาดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาเสนอต่อประธาน และคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนก และแบบสอบถามได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Item-total correlation) ผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .29-.85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .31-.80

2.2 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ เท่ากับ .9616 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 280 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสถานศึกษาต่าง ๆ และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาและตรวจแบบสอบถามเพื่อดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนัก คะแนนแต่ละข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23-24 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ การปฏิบัติงานระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ การปฏิบัติงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ การปฏิบัติงานระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.51 หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรม/ การปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .81-1.00 ถือว่ามีค่าสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีค่าสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีค่าสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีค่าสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .01-.20 ถือว่ามีค่าสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. การหาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การหาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยรวมและรายด้าน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ความน่าจะเป็น

X แทน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

X_1 แทน ความรับผิดชอบ

X_2 แทน ความซื่อสัตย์

X_3 แทน ความยุติธรรม

X_4 แทน ความเมตตากรุณา

Y แทน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Y_1 แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

Y_2 แทน การบริการที่ดี

Y_3 แทน การพัฒนาตนเอง

Y_4 แทน การทำงานเป็นทีม

Y_5 แทน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

Y_6 แทน การพัฒนาผู้เรียน

Y_7 แทน การบริหารจัดการชั้นเรียน

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	SD		
1	ความรับผิดชอบ	3.62	0.56	มาก	3
2	ความซื่อสัตย์	3.57	0.46	มาก	4
3	ความยุติธรรม	3.69	0.52	มาก	2
4	ความเมตตากรุณา	3.82	0.40	มาก	1
	รวม	3.67	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ระดับพฤติกรรม (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.43	0.85	ปานกลาง	5
2.	มีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.71	มาก	3
3.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และต่อตนเอง	3.61	0.60	มาก	4
4.	สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง	3.68	0.53	มาก	2
5.	ปฏิบัติต่อหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน	3.75	0.50	มาก	1
	รวม	3.62	0.56	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติต่อหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ระดับพฤติกรรม (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	มีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	3.08	0.90	ปานกลาง	5
2.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้วยความถูกต้อง เป็นจริง พร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป	3.55	0.56	มาก	4
3.	ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้	3.65	0.54	มาก	3
4.	ใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.79	0.48	มาก	1
5.	วางแผนการใช้งบประมาณ เป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย	3.79	0.48	มาก	1
	รวม	3.57	0.46		

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และข้อวางแผนการใช้งบประมาณเป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ระดับพฤติกรรม (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	เคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม	3.79	0.48	มาก	1
2.	มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.76	0.62	มาก	2
3.	ประพฤติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.54	มาก	3
4.	มีการตักเตือน หรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม	3.58	0.67	มาก	5
5.	พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความถูกต้องเป็นธรรม	3.62	0.66	มาก	4
	รวม	3.69	0.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม และประพฤติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการตักเตือนหรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเมตตากรุณา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเมตตากรุณา	ระดับพฤติกรรม (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษายินดีให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อบุคลากรมีปัญหา	3.86	0.62	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ สงสาร เมื่อบุคลากรได้รับความทุกข์	3.93	0.57	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน	3.93	0.57	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ยอมรับ และเข้าใจนิสัยใจคอของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	3.72	0.51	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมจะให้อภัยเมื่อบุคลากรทำผิดหรือทำให้ไม่พอใจ	3.65	0.54	มาก	5
	รวม	3.82	0.40	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเมตตากรุณา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ สงสาร เมื่อบุคลากรได้รับความทุกข์ และข้อผู้บริหารสถานศึกษาชอบช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีคะแนนเท่ากันสองข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อบุคลากรมีปัญหา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมจะให้อภัยเมื่อบุคลากรทำผิดหรือทำให้ไม่พอใจ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 7-13

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมรายสมรรถนะและรายด้าน

ด้าน	การปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	*SD*		
	สมรรถนะหลัก	4.11	0.50	มาก	
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.57	มาก	4
2.	การบริการที่ดี	4.19	0.66	มาก	1
3.	การพัฒนาตนเอง	4.08	0.53	มาก	3
4.	การทำงานเป็นทีม	4.12	0.68	มาก	2
	สมรรถนะประจำสายงาน	4.23	0.58	มาก	
5.	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.25	0.62	มาก	2
6.	การพัฒนาผู้เรียน	4.15	0.72	มาก	3
7.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.29	0.68	มาก	1
	รวม	3.67	0.46	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมรายสมรรถนะและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกในสมรรถนะหลัก พบว่า ด้านการบริการที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	3.77	0.57	มาก	4
2.	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	4.19	0.61	มาก	1
3.	ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.19	0.61	มาก	1
4.	ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.07	0.72	มาก	3
	รวม	4.06	0.56	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันสองข้อ รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	3.77	0.57	มาก	2
2.	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	4.19	0.61	มาก	1
	รวม	4.19	0.66	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.16	0.52	มาก	1
2.	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.03	0.63	มาก	3
3.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	4.05	0.71	มาก	2
	รวม	4.08	0.53	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.85	มาก	4
2.	การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.73	มาก	3
3.	การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.05	0.71	มาก	4
4.	การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.21	0.77	มาก	2
5.	การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	0.60	มาก	1
	รวม	4.12	0.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีเท่ากันสองข้อ ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.68	มาก	4
2.	ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	4.37	0.71	มาก	1
3.	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.74	มาก	3
4.	การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.31	0.74	มาก	2
5.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.03	0.71	มาก	5
	รวม	4.25	0.62	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก พบว่า ข้อความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.19	0.74	มาก	1
2.	การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	4.06	0.69	มาก	3
3.	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	4.18	0.75	มาก	2
	รวม	4.15	0.72	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 280)		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	*SD*		
1.	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	4.31	0.76	มาก	2
2.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	4.35	0.72	มาก	1
3.	กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา	4.20	0.72	มาก	3
	รวม	4.29	0.68	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ ประจำวิชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	**การปฏิบัติงานของข้าราชการครู (*n* = 280)**															
	Y_1	*p*	Y_2	*p*	Y_3	*p*	Y_4	*p*	Y_5	*p*	Y_6	*p*	Y_7	*p*	*Y*	*p*
X_1	.32*	.000	.56*	.000	.36*	.000	.96*	.000	.49*	.000	.39*	.000	.62*	.000	.79*	.000
X_2	.23*	.000	.38*	.000	.37*	.000	.65*	.000	.52*	.000	.67*	.000	.47*	.000	.73*	.000
X_3	.48*	.000	.84*	.000	.91*	.000	.51*	.000	.42*	.000	.93*	.000	.23*	.000	.31*	.000
X_4	.91*	.000	.85*	.000	.64*	.000	.98*	.000	.91*	.000	.96*	.000	.49*	.000	.82*	.000
X	.54*	.000	.65*	.000	.69*	.000	.56*	.000	.92*	.000	.65*	.000	.54*	.000	.72*	.000

*$p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเมตตากรุณากับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมกับการบริการที่ดี ความเมตตากรุณากับการบริการที่ดี ความยุติธรรมกับการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบกับการทำงานเป็นทีม ความเมตตากรุณากับการทำงานเป็นทีม ความเมตตากรุณากับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ความยุติธรรมกับการพัฒนาผู้เรียน ความเมตตากรุณากับการพัฒนาผู้เรียน ความยุติธรรมกับการบริการที่ดี ความเมตตากรุณากับการบริการที่ดี และความเมตตากรุณากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความเมตตากรุณากับการพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์กับการทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์กับการพัฒนาผู้เรียน ความรับผิดชอบกับการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยุติธรรมกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบกับการบริการที่ดี ความยุติธรรมกับการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ความซื่อสัตย์กับการบริหารหลักสูตร ความยุติธรรมกับการบริหารหลักสูตรการเรียนรู้ ความซื่อสัตย์กับการบริหารจัดการชั้นเรียน และความเมตตากรุณากับการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความซื่อสัตย์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความซื่อสัตย์กับการบริการที่ดี ความรับผิดชอบกับการพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์กับการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบการพัฒนาผู้เรียน และความยุติธรรมกับการจัดการผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีจำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวการประเมินที่ กคศ. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 25 ข้อ นำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีกาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of item-objective congruence: IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .29-.85 ค่าความเชื่อมั่น .9616 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .31-.80 ค่าความเชื่อมั่น .93 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเมตตากรุณามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีปฏิบัติต่อหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน

1.2 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดมีสองข้อ ได้แก่ ใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวางแผนการใช้งบประมาณ เป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย

1.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม

1.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเมตตากรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีคะแนนเท่ากันสองข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ สงสาร เมื่อบุคลากรได้รับความทุกข์ และผู้บริหารสถานศึกษาชอบช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า

2.1 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริการที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

2.1.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

2.1.4 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.2.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ ประจำวิชา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จำนวน 1 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 1 ด้าน เช่นกัน นอกนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีประเด็นสำคัญจากการค้นพบ จากการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย มีสาระที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเมตตากรุณามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นขึ้นไป มักจะเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงานที่แสดงถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัด จะรู้สึกภาคภูมิใจในการทำความดีงาม และประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับชญานี บ่อน้อย (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีระดับพฤติกรรมคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับทัศนีย์ นุชนวลรัตน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีปฏิบัติต่อหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาระบบการวางแผน และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จึงต้องมีการบริหารงานการศึกษาที่ต้องการสนอง

นโยบายให้ประสบผลตามเป้าหมาย โดยมีการกำกับ นิเทศและติดตาม ทบทวนภารกิจ ผลการดำเนินงาน ปรับทิศทางการดำเนินงานและขยายผลรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2550, หน้า 3-5) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจบริหารงานให้ประสบผล โดยมีการวางแผนงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สอดคล้องกับอังคณา บุญสีสด (2551, หน้า 43) ได้ให้คำอธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการวางแผนในการทำงาน ไม่ปัดความผิดให้กับผู้อื่น

1.2 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดมีสองข้อ ได้แก่ ใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวางแผนการใช้งบประมาณ เป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานในสถานศึกษา นอกเหนือจากบุคลากรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานการศึกษา งบประมาณนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในสองปัจจัยดังกล่าว ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ดังที่อภิญญา อิงอาจ (2554, หน้า 170) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกซึ่งการประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง มีความประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับรสิตา กุลแถลง (2550, หน้า 19) ได้อธิบายลักษณะของความซื่อสัตย์ไว้ว่า บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ จะมีลักษณะดังนี้ มีความซื่อตรง มีความนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง เป็นผู้ที่มีความละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ลักขโมย ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความยุติธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีการบริหารงานอย่างเป็นประชาธิปไตย โดยยึดหลักการ

เสียงข้างมาก ไม่มีการลำเอียง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ดังที่ จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค (2557) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียง สอดคล้องกับปรีชา ช้างขวัญยืน (2549, หน้า 66) ได้กล่าวถึงปีธากอรัส นักปรัชญาชาวกรีกได้กล่าวถึงความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม คือ จำนวนที่คูณตัวมันเอง หรือกำลังสอง เพราะกำลังสองเป็นเลขจำนวนที่สมดุลที่สุด เนื่องจากเป็นส่วนประกอบที่เท่ากันทุกส่วน ดังนั้น รัฐที่ยุติธรรมจึงต้องเป็นรัฐที่ทุกส่วนเท่ากันหรือเสมอภาคกัน

1.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเมตตากรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีคะแนนเท่ากันสองข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ สงสาร เมื่อบุคลากรได้รับความทุกข์ และผู้บริหารสถานศึกษาชอบช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีการบริหารงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะ ด้านเมตตากรุณาที่มีการช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์โดยไม่หวังผลตอบแทน ดังที่ พระธรรมปิฎก (2545, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความเมตตาเป็นความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข กรุณาเป็นความสงสาร อยากจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง สอดคล้องกับประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 63) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต้องเสียสละในสิ่งที่ตนมีหรือผู้ที่จำเป็นกว่า แม้จะทำให้ตนขาดสิ่งนั้นไปช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล เห็นใจ ปลอบโยนให้กำลังใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ทรมาน และหาหนทางช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริการที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้มีพันธกิจในการบริหารงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ได้แก่ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความมุ่งมั่นทำหน้าที่ความเป็นครูด้วยจิตวิญญาณ มีการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างทุ่มเทและตั้งใจ ทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ในบางปัจจัยที่ตนเองยังขาดความรู้ ความเข้าใจ จะมีการพัฒนาตนเองเป็นการสร้างเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อจะนำประโยชน์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ สอดคล้องกับ McClelland (1973, p. 5) ที่กล่าวว่า ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ส่วนทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

2.1 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนได้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกด้านด้วยความมุ่งมั่น มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จัดหาสื่อนวัตกรรมที่ส่งผลให้งานประสมผลสำเร็จ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้ให้ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) ไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนการบริการจะเป็นงานที่สำคัญที่ครูผู้สอนต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะให้ผู้ที่รับบริการได้รับความสะดวก เป็นระบบ ดังนั้น ครูจึงมีวิธีการให้บริการอย่างหลากหลายด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ ดังเช่น ในการให้บริการเอกสารทางการศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า ครูต้องมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานกลยุทธ์ที่ 4 ไว้ว่า พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2550, หน้า 3-5) จึงมีโครงการการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมากมาย ดังเช่น การอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองในระบบ ออนไลน์ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2.4 การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 5 ไว้ว่า พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2, 2550, หน้า 3-5) ส่งผลให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ได้ปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ให้ความร่วมมือร่วมใจแสดงความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 1 ไว้ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2550, หน้า 3-5) ส่งผลให้ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำมาสร้างหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ประกอบสื่อนวัตกรรม มีการประเมินหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.6 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลยุทธ์การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด เพื่อเป็นการสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ครูผู้สอนจึงจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต รักความเป็นไทย มีความเป็นประชาธิปไตย และจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มรูปแบบ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนเป็นความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.7 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดทำข้อมูล

สารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ ประจำวิชา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าอยู่น่าเรียน รวมไปถึงการจัดทำเอกสารภายในห้องเรียนอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 24-34) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดเครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังเช่นมีความเป็นผู้นำ มีความเมตตา ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ รู้จักการให้อภัย ส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลาเต็มความสามารถ ดังที่ เปรม ติณสูลานนท์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า จริยธรรมการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม เพราะการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม เพราะการบริหารยึดหลักกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และชาติบ้านเมือง ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ สอดคล้องกับ Magnuson (1971, pp. 35-1935-A) ได้วิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งพอสรุปคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดีรู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้ ให้ความสนใจกับบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามากด้วยคุณธรรม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นไปด้วยความมุ่งมั่นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปได้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความเมตตากรุณา ดังเช่น การจัดค่ายธรรมะสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการบริหารงาน โดยเน้นการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการบริหารงานงบประมาณอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ อาจมีการให้ครูเข้ารับการพัฒนาการเงินพัสดุเพิ่มเติม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตักเตือน หรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้โอกาส พร้อมให้อภัยเมื่อบุคลากรทำผิดหรือทำให้ไม่พอใจ

การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการครู มีการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมข้าราชการครูมีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจข้าราชการครูให้มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูตนเอง ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และพยายามการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามให้ข้าราชการครูกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นและรายวิชา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ :ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กฤดิพงศ์ บุญรงค์. (2550). *การศึกษากระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์ กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านตากแดดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู. (2549). *แนวทางการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.

กัลยา สุรีย์. (2546). *การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทรา พวงยอด. (2543). *การพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพุทธจักรวิทยา โดยใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค. (2553). *จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์.

ชญานี บ่อน้อย. (2550). *พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตรกุล.

ชรินทร์ หงส์ทอง. (2548). *รูปแบบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวบ่งชี้มาตรฐานที่ 19 ในทัศนะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ชัยพร วิชชาวุธ . (2540). *การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์.* ม.ป.ท.

ชาญ สีหาราช. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญชัย สุนทรมัฏฐ์. (2553). *เย็นศิระเพราะพระบริบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.* การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธเนศ ราชาตัน. (2557). *วินัยในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://superseiya4-discipline.blogspot.com

ธีรนุช สุนทร. (2549). *คู่มือพัฒนาความซื่อสัตย์ของเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นัยนา จันทมิตร. (2547). *ผลของการสอนแบบกิจกรรมโครงงานในวิชาภาษาไทยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมะขามสรรเสริญ จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วนประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.*

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญมี แท่นแก้ว. (2541). *จริยธรรมกับชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2546). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจัญ. (2544). *คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: เยลโล่การพิมพ์.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2549). ความยุติธรรม. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาปรัชญาการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 23). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ผกา สัตยธรรม. (2544). *คุณธรรมครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พลอยเพลท.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์,

พระเทพเวที (ปยุทธ์ ปยุตโต). (2548). *พุทธธรรม กฎธรรมชาติและคุณค่าสำหรับชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุขภาพใจ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). พุทธศาสนากับการแนะแนว (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ: ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระมหาถนอม ถาวโร คมสันต์. (2547). *การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์. (2548). จริยธรรมการบริหารภาครัฐ. *มติชน*.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2543). *จำเป็นต้องปฏิรังสรรค์การศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รสิตา กุลแถลง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนองค์รักษ์ จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.

ลัดดา ผสมทรัพย์. (2548). *การศึกษาการใช้คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วศิน อินทสระ. (2549). *เพื่อความสุขใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: เม็ดทราย.

วิกิพีเดีย. (2557). *ความยุติธรรม*. เข้าถึงได้จาก https://th.wikipedia.org

วิเชียร บุญกล้า. (2550). *การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). *การประยุกต์และการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). *กรณีศึกษา Best practices การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.

สถาพร รามสูตร. (2549). *การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปี 2549.* กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.

สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2550). *แผนยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2550.* ระยอง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1: พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์.* กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity, 9*(53), 44-48.

สุกาญจนา เกษสังข์. (2550). *จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพล เครือมะโนรมย์. (2543). *การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8*(12).

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. (2544). คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2*(3), 84-94.

สุวกิจ ศรีปัดถา. (2550). *การประยุกต์หลักการจัดการธุรกิจตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชน*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โสภาพรรณ อักฌราศิวะโรจน์. (2545). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสีพิทยาสรรพ์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไสว มาลาทอง. (2542). *คู่มือการศึกษาจริยธรรมสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษานักบริหาร นักปกครองและประชาชนทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

อภิญญา อิงอาจ. (2554). พฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21*(1), 167-176.

อมรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). การเปรียบเทียบผลกิจกรรมกลุ่มและการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีต่อ*การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดเขาน้อยในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

อรวรรณ พาณิชชปฐมพงศ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมด้านความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อังคณา บุญสีสด. (2551). *คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพร พุดมี. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkon Review, 16*, 57-72.

Bandura, A. (1965). Influence of model's reinforcement contingencies on the acquisition of imitative responses. *Journal of Personality and Social Psychology, 1*(6), 589.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bloom, B. A. (1956). *Taxonomy of education objective handbook I: Cognitive domain*. New York: David McKay.

Carroll, D. F. O. (1992). Teacher morale as related to school: leadership behavior (morale, leadership behavior). *Dissertation Abstracts International, 61*(3), 54-02-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Hogan, D. W. (1973). *Men of the sea: Coastal tribes of South Thailand's west*. n.p.

Kohlberg, L. (1964). *Development of moral character and moral ideology.* New York: Sage.

Kohlberg, L. (1981). *Essays on moral development, Vol. I: The philosophy of moral development.* San Francisco, CA: Harper & Row.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Magnuson, W. O. (1971). Characteristic of successful school business managers. *Dissertation Abstracts International,* 35-1935-A.

McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist, 28*, 1-14.

Murry, J. H. (1996). *A study of the morol aspect of leadership in an urbon community*. New Orleans: University of New Oreans.

Peterson, E., & Plawman, G. E. (1953). *Business organization and management*. Homewood lllinoise: Richard D. lrwin.

Piaget, J., & Inhelder, B. (1964). *The growth of logic: From childhood to adolescence.* New York: Basic.

Piaget, J. (1964). Cognitive development in children: Development and learning. *Journal of Research in Science Teaching, 2*, 176-186.

Piaget, J. (1977). *The origin of intelligence in the child: Translated by margaret cook.* States of America: Published in Penguin Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.909 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวรุ่งทิพย์ จินตนา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58950065 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.910 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวรุ่งทิพย์ จินตนา ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58950065 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.911 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวรุ่งทิพย์ จินตนา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58950065 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3. แบบสอบถามในการวิจัย มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สอบถามเกี่ยวกับเพศวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความยุติธรรม
4. ความเมตตากรุณา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มี 2 ด้าน

1. ด้านสมรรถนะหลัก
2. ด้านสมรรถนะประจำสายงาน

4. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ตอนที่ 1
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง

2. ขนาดโรงเรียน
   - ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
   - ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คน)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องหลังระดับความเห็นด้วยข้อความแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความรับผิดชอบ					
1.	เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
2.	มีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ					
3.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และต่อตนเอง					
4.	สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง					
5.	ปฏิบัติต่อหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน					
	ด้านความซื่อสัตย์					
6.	มีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้					
7.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้วยความถูกต้อง เป็นจริง พร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป					
8.	ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้					
9.	ใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ข้อที่	พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	วางแผนการใช้งบประมาณ เป็นไปตามโครงการและสามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย					
	ด้านความยุติธรรม					
11.	เคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม					
12.	มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม					
13.	ประพฤติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ					
14.	มีการตักเตือน หรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม					
15.	พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความถูกต้องเป็นธรรม					
	ด้านความเมตตากรุณา					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษายินดีให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อบุคลากรมีปัญหา					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ สงสารเมื่อบุคลากรได้รับความทุกข์					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ยอมรับ และเข้าใจนิสัยใจคอของบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมจะให้อภัยเมื่อบุคลากร ทำผิดหรือทำให้ไม่พอใจ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังระดับความเห็นด้วยข้อความแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สมรรถนะหลัก					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1.	ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน					
2.	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์					
3.	ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4.	ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
	การบริการที่ดี					
5.	ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ					
6.	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ					
	การพัฒนาตนเอง					
7.	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
8.	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					
9.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย					

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การทำงานเป็นทีม					
10.	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
11.	การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน					
12.	การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย					
13.	การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม					
14.	การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
	สมรรถนะประจำสายงาน					
	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
15.	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
16.	ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้					
17.	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
18.	การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
19.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	การพัฒนาผู้เรียน					
20.	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
21.	การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน					
22.	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน					
	การบริหารจัดการชั้นเรียน					
23.	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน					
24.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา					
25.	กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา					

ภาคผนวก ค

- ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตารางที่ 16 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	แปลผล
1.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
3.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
4.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.	-1	0	1	0	0	ตัดออก
6.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
9.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
12.	1	0	0	1	.33	ตัดออก
13.	0	0	0	0	0	ตัดออก
14.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15.	1	1	0	2	.67	ใช้ได้
16.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
18.	1	0	0	1	.33	ตัดออก
19.	0	0	0	0	0	ตัดออก
20.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
23.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24.	1	1	0	2	.67	ใช้ได้
25.	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	แปลผล
26.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
28.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
32.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35.	1	0	0	1	.33	ตัดออก
36.	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
37.	1	0	0	1	.33	ตัดออก
38.	0	0	0	0	0	ตัดออก
39.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40.	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.68	12.	.68
2.	.78	13.	.45
3.	.50	14.	.65
4.	.66	15.	.53
5.	.19	16.	.59
6.	.66	17.	.65
7.	.18	18.	.60
8.	.29	19.	.52
9.	.44	20.	.42
10.	.57	21.	.83
11.	.76	22.	.85

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.47	14.	.53
2.	.62	15.	.50
3.	.51	16.	.80
4.	.32	17.	.70
5.	.61	18.	.73
6.	.44	19.	.62
7.	.61	20.	.43
8.	.43	21.	.67
9.	.57	22.	.49
10.	.70	23.	.65
11.	.31	24.	.71
12.	.52	25.	.79
13.	.32		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรุ่งทิพย์ จินตนา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 5 หมู่ที่ 1 ตำบลน้ำเป็น อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
ปัจจุบัน	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านเนินสุขสำรอง ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา