

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 สามารถสรุปขั้นตอนในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 11 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 11 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต 11 ในด้าน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยมีกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2542 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) คือสุ่มจังหวัดในเขตการศึกษา 11 ใน 5 จังหวัด ตามสัดส่วนโรงเรียนของแต่ละจังหวัด ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 364 โรงเรียน และได้ผู้บริหารซึ่งแสดงให้ทราบถึงพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความเมตตากรุณา จากนั้นได้เปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศชายและเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือของ โอภาส ไบสูงเนิน (2530) ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม โดยอาศัยการสร้างสถานการณ์ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่บ่งชี้จริยธรรม 4 พฤติกรรม ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ 7 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์ 7 ข้อ ด้านความยุติธรรม 7 ข้อ และด้านความเมตตากรุณา 7 ข้อ รวมแบบสอบถาม 28 ข้อ โดยหาค่าอำนาจความเชื่อมั่น โดยรอนนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 11 โดยศึกษาภายในเวลาที่กำหนด หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาจะตามไปเก็บด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC⁺ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรม โดยหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (SD) และเปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศและประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) และหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านจริยธรรม โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่าย (pearson product moment corollary) แล้วทำการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปผลของการศึกษา มีดังนี้

1. พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 - 1.1 จำแนกตามเพศ เพศชาย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เพศหญิงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านความเมตตากรุณาอยู่ในระดับสูง
 - 1.2 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ประสบการณ์มากมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และประสบการณ์น้อยมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 - 1.3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในตำแหน่ง เพศชายที่มีประสบการณ์มาก มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เพศชายที่มีประสบการณ์น้อย มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- เพศหญิงที่มีประสบการณ์มาก มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- เพศหญิงที่มีประสบการณ์น้อย มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านความเมตตากรุณาอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความเมตตากรุณาอยู่ในระดับสูง
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งมีผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวม และรายด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 พฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยรวม จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีสูงกว่าเพศชาย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

2.2 พฤติกรรมด้านจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีสูงกว่าเพศชาย จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

2.3 พฤติกรรมด้านจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 พฤติกรรมด้านจริยธรรมในด้านความยุติธรรม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 พฤติกรรมด้านจริยธรรมในด้านความเมตตากรุณา จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีสูงกว่าเพศชาย และจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ทั้งผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นเพศชายและเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมาก และประสบการณ์ในตำแหน่งน้อย มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมจริยธรรม ในด้านความรับผิดชอบ พฤติกรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ พฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม พฤติกรรมจริยธรรมด้านความเมตตากรุณา และภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับจริยธรรม ขั้นที่ 4(4.12) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักดีว่า ถ้าตนเองมีพฤติกรรมในสิ่งเหล่านี้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ซึ่งถือว่าเป็นข้อค้นพบที่น่ายินดีสำหรับการบริหารการศึกษาของประถมศึกษาในระดับโรงเรียน เหตุผลอีกประการหนึ่งที่สนับสนุน

ให้ผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมขั้นที่ 4 สืบเนื่องมาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บริหารในทุกระดับ จะกำหนดหลักการเน้นหนักในด้านการอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเชื่อมกับความรู้ และทักษะด้านวิชาการ และการบริหาร นอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาคุณธรรม ซึ่งมีโครงการอบรมเน้นหนักบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ทุกระดับต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ส่วนหน่วยระดับจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด จะมีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการอบรมปฏิบัติธรรมเป็นระยะ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ดี เน้นคุณธรรมอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กำหนดโครงการประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทัศนคติและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมยังเป็นความพยายามขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกอย่างครบกระบวนการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโอภาส ไบสูงเนิน (2530) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 5 (4.685-5.112) ซึ่งตรงตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก (ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันติก, 2520, หน้า 14-16 อ้างอิงจาก Kohlberg, 1964, pp. 392-405) ที่พบว่า เด็กอายุ 16 ปีขึ้นไป จนถึงผู้ใหญ่จะมีระดับจริยธรรมในขั้นที่ 5 และ 6 คือระดับเหนือเกณฑ์ (post conventional level) เป็นขั้นทำตามคำมั่นสัญญา หรือยึดอุดมคติสากล จริยธรรมระดับนี้มุ่งถือประโยชน์สุขของสังคม ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น ควบคุมบังคับใจตนเองได้และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศชายและเพศหญิงที่มีประสบการณ์ต่างกันสามารถปรับจริยธรรมได้ใกล้เคียงกัน อาจเป็นเพราะมาตรฐานของสำนักงานพัฒนาคุณธรรมสามารถให้ความรู้ต่อผู้บริหารทุกระดับได้ดีสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สบโชค พูลนวม (2523, หน้า 48-49) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 4 คุณลักษณะจริยธรรม คือด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา พบว่าใน ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารโรงเรียนเพศชายกับผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะจริยธรรมด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้น จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ยังพบว่าเพศของผู้บริหารและประสบการณ์ ในตำแหน่งที่มีอยู่นั้น ไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรม

อันเนื่องมาจากประสบการณ์และประสบการณ์ในตำแหน่งด้วย มีการจัดพฤติกรรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนได้เหมาะสมพอ ๆ กัน หรือใกล้เคียงกัน เนื่องจากการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการอบรมพัฒนาของสถาบันพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ จัดการอบรมและเข้าปฏิบัติธรรมอย่างทัดเทียมกันและเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับมานานแล้ว

2. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ แต่เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนไม่ส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบแต่อย่างใด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจุบันความแตกต่างด้านเพศมีน้อยลง ทั้งชายและหญิงมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในการดำรงชีวิต ครูสอนมากไม่ว่าเพศชายหรือหญิงจะต้องตระหนักในหน้าที่ของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ต้องมีความเอื้อเฟื้อ มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง อดทน และปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผล รักษาชื่อเสียงของครู ดังที่ ดนัย จารุประสิทธิ์ (2533) ได้ศึกษาทัศนคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ และความเอื้อเฟื้อของนักศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยพลศึกษาภาคใต้ พบว่า ชายและหญิงมีทัศนคติเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพ. บรรเจิด (2536) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปลูกฝังจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า นักศึกษาชาย และหญิงมีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับชั้นที่ 4 และไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัย ของ เซียฟริง (Siefring, 1981, pp. 1560-1561-A) ที่พบว่า เพศไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญต่อพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนไม่ส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบแต่อย่างใด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีอายุไม่แตกต่างกันมาก และเป็นวัยที่มีพัฒนาการด้านวุฒิภาวะสูงสุด มีเหตุมีผล ในจิตสำนึกแห่งการเป็นครูไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับที่สังคมได้คาดหวังไว้ว่าครูจะต้องเป็นคนดีเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ เป็นผู้นำทางจิตใจของนักเรียน เป็นไปตามผลการศึกษาของ ปรัชญา จุฬารัตน (2529) ที่พบว่าข้าราชการกลุ่มอายุ 26-40 ปี และ กลุ่ม 41-60 ปี ไม่มีความแตกต่างของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ ณรงค์ สิทธิประเสริฐ (2537) พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัันมีทรรชนะในการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกัน

3. การที่ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัจจุบัน สถาบันพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนระดับต่าง ๆ มีการพัฒนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันเกิดการเรียนรู้และพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ที่ใกล้เคียงกัน และจากการวิจัยของ สมมาตร ภักดีบำเพ็ญ (2533) ได้ศึกษาระดับจริยธรรมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีระดับจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 5 (4.95) และเป็นอันดับสองทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานในหน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนั้นเกี่ยวข้องกับงบประมาณและการเงิน จะต้องดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง การควบคุม การดูแล การเบิกจ่ายการเงินต่าง ๆ ถ้าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้ที่ขาดความซื่อสัตย์ การบริหารงานในด้านนี้ก็จะเกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะโรงเรียนและจะเป็นตัวอย่างด้านการปฏิบัติที่ไม่ก่อให้เกิดความศรัทธา เชื่อถือจากผู้อื่น ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526, หน้า 133-134) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักจะเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม ซึ่งลักษณะในจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ของสำนักงานเลขาธิการ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดีต้องซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ ประกอบกับผู้ที่จะเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนั้นต้องผ่านการศึกษอบรมจนจบหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มีการพัฒนาคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์มาเป็นอย่างดี จึงน่าจะทำให้มีพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในขั้นที่ 5 สอดคล้องกับการวิจัยของ โอภาส ไบสูงเนิน (2530) พบว่า พฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ด้านความซื่อสัตย์ จัดอยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 5 และจากการศึกษาของ อнуสรณ์ อรรถศิริ (2516) พบว่า เมื่อได้แยกเปรียบเทียบการจัดอันดับจริยธรรมระหว่างกลุ่มอาจารย์ จำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏว่า แตกต่างกันเล็กน้อย ดังนี้คือ ทั้งกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไปได้เลือกความซื่อสัตย์เป็นอันดับที่ 1 เหมือนกัน โดยได้จัดอันดับรอง ๆ ลงไปแตกต่างกันไปบ้างแต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ ชาลี ลัทธิ (2507) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมของครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กล่าวคือ ทั้งครูและนักเรียนต่างก็ให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์มากกว่าคุณธรรมประเภทอื่น ๆ จากการวิจัยของ สุนทรี โคมิน และสนธิ สมัครการ

(2522) ทำการวิจัยเปรียบเทียบค่านิยมระหว่างเพศชาย จำนวน 1,591 คน และเพศหญิงจำนวน 878 คน โดยการให้จัดลำดับความสำคัญ ปรากฏว่า ในด้านความมีชื่อเสียงไม่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรมผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังต่อไปนี้

4.1 การที่เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต่างเพศมีพฤติกรรมจริยธรรมในด้านดีและเหมาะสม เช่น ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการของข้าราชการ การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และเห็นอกเห็นใจในความเดือดร้อนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้พฤติกรรมด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งปัจจุบันนี้สภาพสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก ส่งผลให้แนวคิดทัศนคติและค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ เปลี่ยนไป มีการตื่นตัวในเรื่องสิทธิและเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน เพศหญิงได้รับโอกาสในการศึกษา การรับรู้ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อมวลชนเท่าเทียมกับเพศชาย จึงทำให้ทั้งสองเพศมีการเรียนรู้และได้เห็นผลของการกระทำเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมโดยส่วนใหญ่เหมือนกัน จึงทำให้นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่คาดหวังของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526, หน้า 133-134) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักจะเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม และจากการวิจัย โอภาส ไบสูงเนิน (2530) พบว่า พฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายกับผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีพฤติกรรมด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การที่ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของสำนักงานหน่วยงานที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติต่อผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการในสังกัดอย่างสม่ำเสมอทั่วถึงอันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้การรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน อนุสรณ์ อรรถศิริ (2516) พบว่า เมื่อได้แยกเปรียบเทียบการจัดอันดับจริยธรรมระหว่างกลุ่มอาจารย์ จำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏว่า แตกต่างกันเล็กน้อย แต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันด้วย ดังนี้คือ ทั้งกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป และจากการวิจัยของ สมมาตร ภักดีบำเพ็ญ (2533) ได้เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของ หัวหน้าการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด เขตการศึกษา 12 ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี และเกิน 10 ปีขึ้นไป พบว่า ในด้านความ ยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

4.3 การที่เพศและประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นที่มีต่อ พฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากเพศ และประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความ แตกต่างกันไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจุบันความ แตกต่างด้านเพศมีน้อยลง ทั้งชายและหญิงมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างมีสิทธิเสรีภาพ เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในการดำรงชีวิต ครูส่วนมากไม่ว่าเพศชายหรือหญิงจะต้องตระหนัก ในหน้าที่ของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่ง มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อ การการพัฒนาประเทศไทย (2533, หน้า 72-82) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูโดยใช้ครูที่ได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นว่าเป็นครูดีมีคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้ครู ที่ได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นว่าเป็นครูดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกรวม 30 คน กลุ่มครูทั่วไปใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) อำเภอละ 1 คน รวม 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 60 คน โดยใช้วิธีการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ทั้งหญิงและชาย ประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย เข้าใจยอมรับ พร้อมทั้งปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดไว้เป็นจรรยาบรรณ จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครู ครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าคุณธรรมเป็นเรื่อง ของจิตใจ และจริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมสอดคล้องกับความหวังของสังคม ความเห็นของครูเมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรมกับวิชาชีพอื่น ครูเห็นว่าอาชีพครูควรจะมีระดับ ของคุณธรรมจริยธรรมเคร่งครัดกว่าวิชาชีพอื่น เพราะครูต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน และผู้อื่นด้วย ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของครูจะส่งผลกระทบต่อเยาวชนและบุคคล ทั่วไปในสังคมอย่างกว้างขวาง และครูส่วนใหญ่ยังยอมรับว่าครูดีจะต้องสอนดีและมีคุณธรรม ทั้งยังต้องประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจนบุคคลทั่วไปด้วย การเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมของครูนั้น คณะวิจัยได้แบ่งช่วงระยะเวลาการเรียนรู้เป็น 3 ช่วง คือ ช่วงระยะเวลาก่อน การเข้าศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู ช่วงระยะเวลาที่กำลังศึกษาอยู่ ในสถาบันฝึกหัดครูและช่วงเวลา ที่ประกอบอาชีพครู พบว่า ช่วงระยะเวลาการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมของครู ส่วนมาก เกิดการ เรียนรู้ในช่วงระยะเวลาก่อนการเข้าศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูเป็นพื้นฐาน แล้วจึงสร้างสะสม คุณธรรมจริยธรรมมาเป็นลำดับโดยใช้ระยะเวลานาน และพบว่าอิทธิพลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ คุณธรรมของครูประกอบด้วย แบบอย่างของบุคคล คำสอนของครูหรือเอกสารตำราต่าง ๆ แรงบันดาลใจในการสอนศิษย์ และสภาพแวดล้อมในสังคม จากผลการวิจัยข้างต้น ทำให้เพศ

และประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะผู้ว่าการบริหารโรงเรียนทุกคนได้รับการอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับปรุงการเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนโดยวิธีการคัดเลือกด้วยการสอบข้อเขียน การประเมินประสบการณ์ และการฝึกอบรมก่อนการแต่งตั้ง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการดังกล่าวได้โอกาสเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ช่วยให้เกิดความมั่นใจเมื่อได้เข้าดำรงตำแหน่งจริง ๆ และสามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้ไม่แตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จึงทำให้เพศและประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรม

5. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความเมตตา กรุณา ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังต่อไปนี้

5.1 การที่เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความเมตตา กรุณา ทั้งนี้เนื่องจาก การกระจายผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์การที่รับผิดชอบดูแลสวัสดิการให้ได้รับทั่วถึงตัวผู้บริหารโรงเรียนโดยเสมอภาคกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีความพอใจในความเมตตา กรุณาของหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลอยู่ ผู้บริหารสามารถที่จะถ่ายทอดความเมตตา กรุณาลงสู่บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลอยู่เช่นเดียวกัน และจากการวิจัย โอภาส ไบสูงเนิน (2530) พบว่า พฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายกับผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีพฤติกรรมด้านความเมตตา กรุณา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิจัยของ จริญญา เตียววิวัฒน์ (2540) ศึกษาจริยธรรมที่คาดหวังกับจริยธรรมที่เป็นจริงของบิดามารดา และครูในทัศนะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า นักเรียนมีสถานภาพครอบครัวปกติ และนักเรียนมีสถานภาพครอบครัวแตกแยก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่คาดหวังของครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในด้านความเมตตา กรุณา โดยมีความคิดเห็นว่า ครูประพฤติปฏิบัติจริยธรรมเหล่านั้นอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ สุนทรี โคมิน และสนิทธัมภ์การ (2522) ทำการวิจัยเปรียบเทียบค่านิยมระหว่างเพศชาย จำนวน 1,591 คน และเพศหญิงจำนวน 878 คน โดยการให้จัดลำดับความสำคัญ ปรากฏว่า ในด้านความเมตตา ไม่แตกต่างกัน

5.2 การที่ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีผลต่อพฤติกรรม จริยธรรมด้านความเมตตากรุณา ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมจริยธรรมด้านนี้ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด สามารถบริการด้านการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมได้ทั่วถึงจึงทำให้การรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน และจากการของสมมาตร ภักดีบำเพ็ญ (2533) ได้เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของ หัวหน้าการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี และเกิน 10 ปีขึ้นไป พบว่า ในด้านความเมตตากรุณา ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างตระหนักว่า ตนเองมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา เปรียบเสมือนเป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ปกครอง จึงต้องมีความเมตตากรุณา นอกจากนี้ สุขุมธ เดียววิเศษ (2525) ได้กล่าวว่า หลักธรรมของผู้บริหารว่าควรประกอบด้วย พรหมวิหาร ธรรม ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่นำมาใช้ให้เกิดเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

5.3 เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความเมตตากรุณา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้พฤติกรรม จริยธรรมด้านความเมตตากรุณาของประสบการณ์ในตำแหน่งไม่แตกต่างกันด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทำให้ครูประพฤติปฏิบัติตนคงเส้นคงวา มีความสม่ำเสมอ โดยไม่แบ่งแยกเพศ ประสบการณ์ กอปรกับในปัจจุบันเพศหญิงได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การรับรู้ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อมวลชนเท่าเทียมกับชาย จึงทำให้ทั้งสองเพศมีการเรียนรู้และได้เห็นผลของการกระทำเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมส่วนใหญ่เหมือนกัน จึงทำให้เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ส่งผลร่วมกันต่อความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมด้านความเมตตากรุณา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับดีทุกด้าน เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันหรือไม่ มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความเมตตากรุณา ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 แต่

เพศและประสบการณ์ในตำแหน่งมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เพื่อปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมากขึ้น ควรให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานในตำแหน่งให้มากขึ้นจนออกกฎหรือระเบียบปฏิบัติให้รัดกุมเพื่อให้ชัดเจนต่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 ไม่แตกต่างกัน ตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในตำแหน่งด้านความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ควรหาโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในตำแหน่งต่างกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ที่ดีในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในระดับสูงหาโอกาสใกล้ชิด ให้กำลังใจและดูแลเอาใจใส่ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 การคัดเลือกบุคคลเป็นผู้บริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควรมีข้อทดสอบ หรือวิธีการที่สามารถวัดและสามารถบ่งชี้จริยธรรมของผู้ที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนได้ด้วย และทำการฝึกอบรมในขั้นที่มั่นใจได้ในความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมที่เป็นแบบอย่างได้

1.4 ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้เกี่ยวข้องควรเปิดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียน อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 11 โดยศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระดับการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ตลอดจนควรศึกษาจริยธรรมด้านอื่น ๆ เช่น ความเสียสละ การประหยัด การเก็บออม เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาปัญหาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 11 โดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การทดลอง การสังเกตพฤติกรรมโดยตรง เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนในด้านจริยธรรม
ด้วยเพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

2.5 ควรศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนในด้านจริยธรรมมี
ความคิดเห็นอย่างไร และควรมีการปรับปรุงในจริยธรรมด้านใดบ้าง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University