



V499

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

A STUDY OF THE CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND
EXPECTED OF SCHOOL ADMINISTRATORS' IN THE OPINION OF TEACHER
IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION
METROPOLITAN ADMINISTRATION DISTRICT, BANGKOK

วิทยานิพนธ์

ของ

นายจรรยา ทิฆะพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี 27 ต.ย. 2548

เลขทะเบียน 00157559

เลขเรียกหนังสือ

กษ
371.20
จ 1501
8541
ค. 2

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-401-5

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัช วัฒนไชยยศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดีด้วยความเมตตากรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระฐา วัฒนไชยศ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทุกท่าน โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน โดยเฉพาะคุณสราพร กฤษเพชร คุณเรืองอุไร อมรไชย ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งผองเพื่อนในสาขา การบริหารการศึกษาทุกท่าน

ความดีที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ขอมอบให้แก่บุคคลที่กล่าวมาทั้งหมด ซึ่งล้วนเป็นผู้มีส่วนร่วม ให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

นายจรวัย ทิฆะพันธุ์

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND EXPECTED OF SCHOOL
ADMINISTRATOR AS OPINION OF TEACHERS IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA
JURISDICTION OF DISTRICT, BANGKOK

บทคัดย่อ

ของ

นายจรรยา ทีชะพันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

จรรยา ทิมะพันธุ์. (2547) การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร

โรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน

สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม :

รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, รศ.ไพฑูรย์ ธรรมแสง, ผศ.วริษฐา วัฒนไชยยศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับ มากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการ สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริงและค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่ คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่ คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน

A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND EXPECTED
OF SCHOOL ADMINISTRATOR AS OPINION OF TEACHERS IN SULAOBANDON
SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION OF DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MR.JAROUY TEEKAPHUN

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University
2004

JAROUY TEEKAPHUN. (2004) A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS
ACTUAL AND EXPECTED OF SCHOOL ADMINISTRATOR AS OPINION OF
TEACHERS IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION
OF DISTRICT, BANGKOK. Bangkok : School, Bansomdejchaopraya Rajabhat
University. Advisors Committee : Associate Professor Dr. Pornpipat Puempol;
Associate Professor Paitoon Dhamasaeng; Assistant Professor Waristha
Wattanachaiyos.

This study is an institutional research. The purpose was to study and compare the creating ethical climate behaviors actual and expected of school administrators' in the opinion of teachers. The population consisted of 27 teachers in Sulaobandon school under the Watana jurisdiction metropolitan administration district, Bangkok. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows :

1. The opinion of teachers showed that the total part of the creating ethical climate behaviors actual of school administrator were high level and the 6 subpart were high level too, that hard working was the highest of all but fairness was the lowest of all.
2. The opinion of teachers showed that the total part of the creating ethical climate behaviors expected of school administrator were high level and the 6 subpart were high level too, that hard working was the highest of all but caring was the lowest of all.
3. The comparison of the opinion mean score of teachers about creating ethical climate behaviors actual and expected of school administrator indicated that the expected mean score was higher than actual mean score about 0.52 for the total part and 0.44 – 0.74 for the 6 subpart

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง-ฉ
สารบัญ.....	ช-ฐ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
จริยธรรม.....	8
จริยธรรมของครู.....	13
การบริหารงานด้วยจริยธรรม.....	17
บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	22
บรรยากาศองค์การ.....	26
บรรยากาศทางจริยธรรม.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทาง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง.....	48
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทาง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง.....	50
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้าง บรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	63
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ค ประวัติย่อผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา.....	48
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง.....	49
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง.....	51
4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวัง และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าที่คาดหวังกับค่าที่เป็นจริง (ที่คาดหวัง – ที่เป็นจริง).....	53

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม.....	42
3	กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและ ที่คาดหวัง.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศรวมถึงประเทศไทย สิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ก็คือการพัฒนาคน โดยเริ่มตั้งแต่ในวัยเด็กด้วยการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ฝังงมให้กับเด็ก หากเราปลูกฝังสิ่งดีงามให้กับเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติได้ อนาคตของประเทศก็จะเจริญรุ่งเรืองไปในทิศทางที่ดี ผู้คนจะมีความรู้คู่คุณธรรม สังคมก็จะมีแต่ความสงบสุข อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นเราจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็กให้มาก ดังพระราชโองการของพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ให้ไว้ ณ มุลนิธิภูมิาร ศิริราชพยาบาล ความว่า “เด็กเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ผู้ใหญ่ทุกคนควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ย่อมจะเกิดผลต่อเด็ก”

สถาบันการศึกษามีหน้าที่พัฒนาคุณภาพของคนให้แก่สังคมเพื่อให้คนเหล่านั้นไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า เมื่อคนได้รับการศึกษาสูงขึ้นก็จะมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม จากผลการวิจัยของศิริเพญ มากบุญและพรทิพย์ ชูศักดิ์ เมื่อปี พ.ศ. 2526 (อ้างถึงใน วีระ ประเสริฐศิลป์ 2545 : 10 - 11) พบว่า คนที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นแทนที่จะมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น ในความเป็นจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น ถ้าคนมีความรู้สูงขึ้นแต่ขาดคุณธรรมจริยธรรม ผลเสียที่เกิดขึ้นคือคนเหล่านั้นแทนที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติก็จะไปทำลายชาติแทน

ด้วยเหตุผลนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา 81 ว่าให้รัฐและเอกชนจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม สถานศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมให้ได้ผลสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้บรรยากาศทางจริยธรรม ยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรในแง่ของความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในการบริหารงาน สร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความปกติสุข กล่าวคือทุกคนเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยจะไม่มีใครเป็นคน

ทำงานเก่งในสายตาผู้บริหาร ด้วยการเอาใจผู้บริหาร แต่ทุกคนเก่งและดีได้ด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมั่นในผลแห่งการปฏิบัติงานของตน สิ่งเหล่านี้คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานในโรงเรียนก็เช่นกัน ผู้บริหารควรจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดในโรงเรียนให้ได้ เพื่อที่ครูในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยตรงจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงสนใจที่จะทำการศึกษาพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เพื่อจะได้นำ ผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการหล่อหลอมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น อีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยสถาบันที่มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ใน 6 ด้านคือ

- 2.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 2.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 2.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 2.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 2.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน จำนวน 27 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2547

4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 4.1.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 4.1.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 4.1.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 4.1.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 4.1.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 4.1.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

4.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 4.2.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 4.2.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 4.2.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 4.2.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 4.2.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547

2. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547

3. **บรรยากาศทางจริยธรรม** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความเพียรในการทำงาน มีความประหยัด มีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความยุติธรรม และมีความสามัคคี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 **บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร** ประกอบด้วย สภาพที่ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะของการมีความเมตตากรุณา เสียสละ และกตัญญูทดแทนที่ ซึ่ง

3.1.1 **ความเมตตากรุณา** หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขทั้งกายและใจ สงสาร เห็นอกเห็นใจ และอยากให้ความช่วยเหลือ

3.1.2 **ความเสียสละ** หมายถึง การช่วยเหลือ แบ่งปันไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา ต่อผู้ที่สมควรได้รับ อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม

3.1.3 **กตัญญูทดแทน** หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อตน และตอบแทนบุญคุณนั้น ๆ ต่อผู้อื่น

3.2. **บรรยากาศแห่งความเพียร** ได้แก่ สภาพที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการมีเหตุผล ซึ่ง

3.2.1 **การมีวินัย** หมายถึง การปฏิบัติถูกต้องตามข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงที่สังคมยอมรับ เช่น การเคารพกฎหมาย การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นต้น

3.2.2 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ติดตามงานและแก้ไขปรับปรุงอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ และยอมรับในผลของการกระทำ ไม่ปิดความผิดให้ผู้อื่น

3.2.3 **ความอดทน** หมายถึง ความสามารถในการเผชิญความทุกข์ซึ่งเกิดจากการเจ็บป่วย ความเหนื่อยยากตรากตรำจากการทำงาน คำเหยียดหยามดูหมิ่น นินทา และคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้

3.2.4 **ความขยันหมั่นเพียร** หมายถึง การปฏิบัติงานใด ๆ เกือบตลอดเวลาอย่างไม่ย่อถอยด้วยความเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ทำ

3.2.5 การมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติในการไตร่ตรองพิสูจน์ให้กระจ่างไม่หลงมกมาย มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้

3.3 บรรยากาสแห่งความประหยัด ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนด้วยความประหยัด ซึ่งการประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

3.4 บรรยากาสแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีความศรัทธาในวิชาชีพครู

ความศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพครู อยากอยู่ในวิชาชีพนี้ต่อไปเพราะมั่นใจว่าจะได้รับการสนองตอบที่ดีตามมา

3.5 บรรยากาสแห่งความยุติธรรม ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม ซึ่ง

3.5.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

3.5.2 ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

3.6 บรรยากาสแห่งความสามัคคี ได้แก่ สภาพการณ์ที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานใด ๆ ร่วมกัน ด้วยความสามัคคีกัน

ความสามัคคี หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความพร้อมเพรียง ให้ความร่วมมือและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. พฤติกรรมการสร้างบรรยากาสทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาสทางจริยธรรมแบบต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาสแห่งความเชื่ออาทร บรรยากาสแห่งความเพียร บรรยากาสแห่งความประหยัด บรรยากาสแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยากาสแห่งความยุติธรรม และบรรยากาสแห่งความสามัคคี ซึ่งครูผู้สอนสังเกตและพบเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่จริง

5. พฤติกรรมการสร้างบรรยากาสทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่คาดหวัง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดบรรยากาสทางจริยธรรมแบบต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาสแห่งความเชื่ออาทร บรรยากาสแห่งความเพียร บรรยากาสแห่งความ

ประหยัด บรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยากาศแห่งความยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนคาดหวังอยากให้เกิดขึ้น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่ครูผู้สอนคาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน
3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเนื้อหาของการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จากการศึกษาเอกสารวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบและนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. จริยธรรม
2. จริยธรรมของครู
3. การบริหารงานด้วยจริยธรรม
4. บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร
5. บรรยากาศองค์การ
6. บรรยากาศทางจริยธรรม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 : 103) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นคำที่มีความหมายกว้าง หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่ง ในสองประเภทคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจ การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

สุรพล ชลดำรงศกุล (2542 : 101 - 102) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากคำ 2 คำ รวมกันได้แก่

1. จริยะ คือ ภารกิจที่ควรประพฤติ

2. ธรรม คือ หลักปฏิบัติหรือข้อปฏิบัติ

ดังนั้น จริยธรรม คือ หลักปฏิบัติที่นำไปสู่กริยาที่ควรประพฤติ หลักการของจริยธรรมไม่เหมือนการใช้หลักเหตุผลซึ่งเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง ไม่สนใจคนอื่น หลักของจริยธรรมคือการมองคนอื่น มองสังคม มองภาพรวมเป็นหลัก หลักของจริยธรรมจึงเป็นหลักที่จะให้พิจารณาก่อนจะลงมือกระทำสิ่งใด ๆ ลงไป หลักปฏิบัติของจริยธรรมจะต้องพิจารณา 2 องค์ประกอบเป็นหลักก่อนลงมือกระทำ คือ

1. ควร – ไม่ควร ซึ่งจะต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 ประการ

1.1 จะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่

1.2 ผิดกฎระเบียบของสังคมหรือไม่ (กฎระเบียบของสังคมในที่นี้มีไหมายถึงเพียงข้อกฎหมาย แต่อาจเป็นกฎระเบียบอะไรก็ได้ที่สังคมใดสังคมหนึ่งช่วยกันกำหนดขึ้นมา)

2. งาม – ไม่งาม ที่จะต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 ประการ คือ

2.1 ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่ ก่อนที่จะรู้ว่าถูกต้องหรือไม่ จะต้องถามตัวเอง รู้จักตัวเองว่าตัวเองเป็นใคร ควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2.2 ถูกต้องตามกาลเทศะหรือไม่ ถูกต้องกับเวลาและสถานที่หรือไม่

ประกาศรี สีนอำไพ (2535 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 26) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากภาษากรีก คือคำว่า Ethos แปลว่า ลักษณะนิสัยที่สามารถตัดสินใจคุณค่าได้ตามความหมายของความดี ความงาม ความสุขและจริยธรรม มีความหมายว่า ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์โดยใช้หลักจริยศาสตร์ ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่าสามารถวิเคราะห์ค่านิยมได้ควบคู่กัน สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดดีควรกระทำและสิ่งใดชั่วควรละเว้น ทำให้ตัดสินใจคุณค่าของการปฏิบัติตนในแนวทางที่พึงงามได้ตามความดีระดับต่าง ๆ

พระเทพเวที (2535 อ้างถึงใน สราวุธ จิตบุญมี 2543 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง มรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทาซึ่งหมายถึงระบบจริยธรรม ระบบความประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดีที่งามหรือหลักการของชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่จุดหมายคือ ความดับทุกข์หรือความสิ้นสุดปัญหาอยู่อย่างเป็นอิสระไร้ทุกข์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2522 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่ปลูกฝังไว้ในจิตสำนึกของคน ซึ่งรู้ดี รู้ชั่วแล้วเลือกสรรศรัทธายึดมั่นในสิ่งดีงาม แฝงไว้ในจิตใจเป็น “นามธรรม” เมื่อแสดงออกมาก็เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ถ้าไม่แสดงออกมาก็เป็นพฤติกรรมม้นก็มีอยู่ในใจ

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2533 : 25) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความดีงาม และเป็นสิ่งที่ควรประพฤติสมควรจะนำมาเป็นหลักสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตนเพราะจริยธรรม

สามารถทำให้เราเป็นคนดี มีความประพฤติดี ละเว้นความชั่ว มีเมตตากรุณา และมีขันติ

พิศนา ขัมมณี (2541 : 4) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจากต่างประเทศได้ให้ความหมายคำว่า จริยธรรมไว้ดังนี้

เพียเจตต์ (Piaget 1960 : 112) กล่าวถึงจริยธรรมไว้ว่า เป็นลักษณะประสพการณ์ของมนุษย์ และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือกันในรูปแบบของสิ่งที่ควรกระทำและสิทธิ ในขณะที่โบรว (Brow 1965 : 55) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง ระบบกฎเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล และเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการไปตามประสพการณ์ของบุคคล ส่วน กู๊ด (Good 1964 : 56) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึงการแสดงออกทางคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นหลักธรรมแห่งความดีงาม จริยธรรมเป็นคุณธรรมที่ผู้คนนิยมชมชอบ และได้รับการยอมรับจากสังคมหากทุกคนยึดถือปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดความสันติสุขแห่งตนเอง ความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในการกระทำทางกาย วาจา ใจ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

โครงสร้างของจริยธรรม

จริยธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน (นิยพรรณ วรณศิริ 2539 : 65 – 66) ได้แก่

1. จริยธรรมที่เป็นพื้นฐาน (Basic Ethics) ซึ่งได้แก่ จริยธรรมซึ่งอยู่ในรูปของนามธรรม มีลักษณะเป็นคุณภาพหรือคุณสมบัติ นำความประพฤติของบุคคลให้ออกมาในรูปแบบของความดีงาม มีลักษณะเป็นค่านิยมที่บุคคลในสังคมส่วนใหญ่คาดหวัง แบ่งออกเป็น

1.1 ความมีศีลธรรม (Moral Value) จริยธรรมในเชิงนี้มีกฎเกณฑ์ทางศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ได้แก่ ศีล 5 ซึ่งเป็นศีลขั้นต้นของฆราวาสที่พึงประพฤติปฏิบัติ

1.2 ความมีคุณธรรม (Ethical Value) เป็นค่านิยมซึ่งบุคคลพึงประพฤติปฏิบัติ เพราะคนส่วนใหญ่ในสังคมต้องการให้ทำเช่นนั้น เช่น สังคมมหาวิทยาลัยต้องการให้อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีความรู้อย่างถ่องแท้ พูดความจริงกับเด็ก เตรียมสอนให้ครบถ้วนและคอยช่วยเหลือเด็ก เป็นต้น อาจารย์ผู้มีความดีมีคุณธรรมจะต้องทำตามที่ได้กล่าวมานี้ทั้งหมด ใครไม่ทำตามถือว่าไม่มีคุณธรรม เป็นต้น

1.3 ความมีวัฒนธรรม (Conventional Value) ได้แก่ การยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบประเพณีของสังคม ไม่ประพฤติตนนอกกรอบ หรือเบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานของสังคม ผู้ที่เดินตามร่องรอยของขนบธรรมเนียม นับได้ว่าเป็นผู้มีจริยธรรม

1.4 ความมีกฎหมายและกฎเกณฑ์ (Legal Value) การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม

กฎหมายของสังคม เป็นการแสดงออกทางจริยธรรมอย่างหนึ่ง เพราะกฎหมายก็คือหลักเกณฑ์นำความประพฤติของบุคคลไปในทางที่ดีงาม คนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็คือ คนไร้จริยธรรมและคุณธรรม ตัวอย่างเช่น กฎหมายห้ามฉ้อโกงทรัพย์สินของผู้อื่น ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าไร้คุณธรรม เป็นต้น

2. จริยธรรมในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ (Professional Value) เป็นจริยธรรม ประจำกลุ่มอาชีพหนึ่ง ๆ เป็นจริยธรรมในเชิงปฏิบัติ เป็นกฎเกณฑ์ที่นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จอย่างสูงส่งในการทำมาหาเลี้ยงชีพในแต่ละแขนง จริยธรรมในวิชาชีพเป็นกฎเกณฑ์ที่แคบใช้เฉพาะในกลุ่มอาชีพหนึ่ง ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ เช่น จรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ 1) รับใช้ประชาชน 2) ทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน 3) เสียสละ 4) มีศีลธรรม 5) รักศักดิ์ศรี และ 6) มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

องค์ประกอบของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522 : 33 - 35) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมว่ามี 4 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม หลักธรรม คำสอนของศาสนาและค่านิยม เพื่อยึดถือว่าการกระทำใดควรกระทำและการกระทำใดควรงดเว้น ลักษณะความประพฤติประเภทใดเหมาะสมและไม่เหมาะสมมากนักน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมนี้จะขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของคนด้วย

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ ทศนคติจะเอาความรู้เชิงจริยธรรมเข้าไปด้วย

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความคิดเบื้องหลังในการตัดสินใจการทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ซึ่งบุคคลตัดสินใจกระทำอย่างเดียวกันอาจมีเหตุผลในระดับที่แตกต่างกันไป

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะบอกได้ ว่าได้ว่าพฤติกรรมนั้นถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ หรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของสังคมหรือไม่

ด้านต่าง ๆ ของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 35 - 37) ได้กล่าวถึงด้านต่าง ๆ ของจริยธรรมว่ามี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านเนื้อหาของจริยธรรม คือ สิ่งแต่ละสังคมหรือหมู่เหล่าอบรมสั่งสอนลูกหลานของตนว่าทำสิ่งนั้นดี ทำสิ่งนั้นไม่ดี ซึ่งจะออกมาในรูปของการให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่กระทำแล้วผู้ทำจะได้รับการสรรเสริญและส่งเสริมจากสังคม และพฤติกรรมที่ทำแล้วจะถูกสังคมลงโทษ เป็น

เนื้อหาความรู้ทางศาสนา ทางกฎหมาย และระเบียบประเพณีของหมู่เหล่า อาจอยู่ในรูปของค่านิยมของสังคมหรือทัศนคติของบุคคล และในรูปของบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวกับคุณธรรมและทugendต่าง ๆ เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความก้าวร้าว สันโดษ อิทธิบาทสี่ ฯลฯ ด้านเนื้อหาของจริยธรรมนี้ แต่ละสังคมอาจแตกต่างกันได้มาก สิ่งที่สังคมหนึ่งว่าดีควรทำ อีกสังคมหนึ่งอาจบอกให้หลีกเลี่ยงเพราะเป็นสิ่งที่สังคมนั้นรังเกียจและว่าเลว ฉะนั้นการเปรียบเทียบคนต่างสังคมว่าใครจะมีจริยธรรมสูงหรือต่ำกว่ากันทางด้านเนื้อหานี้ทำได้ยาก อาจทำได้ภายในสังคมเดียวกัน แต่ก็ยังมีข้อโต้แย้งจากนักวิชาการว่า ชนชั้นสูงและต่ำ มีเนื้อหาทางจริยธรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน ฉะนั้น การเปรียบเทียบคนในสังคมเดียวกัน แต่อยู่ในสังคมย่อยที่ต่างกันก็ไม่ใช่การยุติธรรม เช่นกัน

2. ด้านโครงสร้างของจริยธรรม คือ การพิจารณาลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลในแง่ของโครงสร้างซึ่งแบ่งจริยธรรมตั้งแต่ต่ำไปถึงจริยธรรมสูงออกเป็นชั้น ๆ ที่ต่อยอดกันขึ้นไป การพิจารณาจริยธรรมทางด้านโครงสร้างนี้ เกิดจากการพิจารณาการรู้การคิดของมนุษย์ว่ามีโครงสร้างเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ตามทฤษฎีการรู้คิดของเพียเจตต์ เมื่อมีผู้คิดว่าจริยธรรมของบุคคลนั้น มีบางส่วนที่ขึ้นอยู่กับความรู้คิดของบุคคล จริยธรรมทางด้านนี้จึงมีโครงสร้างด้วย เพียเจตต์ได้เป็นผู้ริเริ่มความคิดนี้ และโคลเบอร์กได้ขยายความคิดนี้ออกไปอีก 3 ชั้น เป็น 6 ชั้น และครอบคลุมการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตใจที่สูงกว่าลักษณะทางด้านโครงสร้างของจริยธรรมนี้คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นใดขั้นนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับ การเลื่อมล่อนเนื้อหาความดีความชั่วโดยสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ แต่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาในขั้นที่สูงขึ้นไปได้ต้องขึ้นอยู่กับสติปัญญา และวุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ และยังต้องประกอบกับการมีประสบการณ์ที่เหมาะสมในสังคมด้วย ฉะนั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงอาจมีลักษณะที่เป็นสากลได้มากกว่าลักษณะอื่นของจริยธรรม และอาจจะเปรียบเทียบคนในต่างสังคมว่าอยู่ขั้นเดียวกันหรือต่างขั้นกันก็ได้ และทำได้ดีพอ ๆ กับการเปรียบเทียบคนในสังคมเดียวกัน

ในการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้อาจพบว่า คนต่างศาสนา และต่างวัฒนธรรม แต่อายุ สติปัญญา และอารมณ์อยู่ในระดับเดียวกัน อาจยึดหลักที่อยู่ในขั้นจริยธรรมเดียวกันได้ และคนในวัฒนธรรมเดียวกันหรือผู้นับถือศาสนาเดียวกัน แต่มีประสบการณ์ทางสังคม สติปัญญา และการรู้การคิดต่างระดับกัน อาจยึดหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกันได้

การประเมินผลจริยธรรม

แม้ว่าการวัดเพื่อประเมินผลจริยธรรมของบุคคลเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และวัดได้ยากแต่นักวัดผลการศึกษาก็ได้พยายามสร้างเครื่องมือเพื่อวัดผลให้ได้มาตรฐาน เชื่อถือได้ ซึ่งเทคนิควิธีการวัดผลทางจริยธรรมนั้นสรุปได้ว่ามีอยู่ 3 วิธีด้วยกันคือ

1. การสังเกต (Observe) เป็นรากฐานทางวิทยาศาสตร์ทุกแขนง ตั้งแต่ประสบการณ์

อันซับซ้อน เช่น พฤติกรรมของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกต พิจารณา ให้ได้เรื่องราวละเอียดถี่ถ้วนได้ยาก การสังเกตอาจใช้แบบสังเกตในสถานการณ์ต่างที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวตาม ธรรมชาติ หรือใช้แบบสังเกตในสถานการณ์เฉพาะที่สร้างขึ้น เช่น มอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มแล้วสังเกตการปฏิบัติงาน

2. ให้บอกเรื่องราวของตนเอง อาจทำได้ 3 ลักษณะคือ

2.1 ใช้แบบทดสอบวัด เช่น แบบ ทดสอบ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบทดสอบเชิงสถานการณ์ (Situation Test) แบบเปรียบเทียบความชอบเป็นรายคู่ (Paired Comparison Preferred Test)

2.2 สัมภาษณ์ มีหลักการว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องไม่รู้ว่ากำลังถูกทดสอบ หรือถูกวัด จริยธรรม

2.3 อภิปรายกลุ่ม

3. ให้ผู้อื่นช่วยบอกเรื่องราว อาจใช้สังคมมิติ (Sociometric Study) สัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ จริยธรรมที่เป็นพื้นฐานและ จริยธรรมในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความรู้เชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มี 2 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาของจริยธรรม และด้านโครงสร้างของจริยธรรม ซึ่งสามารถประเมินผลโดยใช้วิธีการสังเกต บอกเรื่องราวของตนเอง และ / หรือให้ผู้อื่นช่วยบอกเรื่องราวของตนเอง

จริยธรรมของครู

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยค้นพบทัศนะต่างๆของผู้ทรงคุณวุฒิที่สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ดังนี้

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2540 : 1 - 4) ได้สรุปคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งมีอยู่ 9 ด้าน คือ

1. ความมีวินัย
2. ความอดทน
3. ความรับผิดชอบ
4. ความเมตตา
5. ความศรัทธาในวิชาชีพครู
6. ความขยันหมั่นเพียร
7. ความประหยัด

8. ความซื่อสัตย์

9. ความยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2523 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 25 - 26) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมมีคุณลักษณะประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติในการไตร่ตรองพิสูจน์ให้ประจักษ์ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา และตอบแทนบุญคุณนั้น ๆ ต่อผู้อื่น

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยา มารยาท ข้อบังคับ กฎหมายและศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้กับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและมีเหตุผลไม่มีความลำเอียง

10. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

สุลีพวรรณ กษมานนท์ (2543 : 33 - 36) ได้สรุปคุณลักษณะทางจริยธรรมครุมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์

2. ความรับผิดชอบ

3. ความเมตตากรุณา

4. ความเสียสละ
5. ความยุติธรรม
6. การรักษาระเบียบวินัย

คุณลักษณะทางจริยธรรมทั้ง 6 ด้านนั้น โกวิท ประวาลพุกษ์ (2528 : 582 – 592) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง
- 1.2 ไม่เบียดบังแรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 1.3 ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวม หรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือ

พวกพ้อง

- 1.4 ไม่อวดอ้างความสามารถเกินความจริง
- 1.5 ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อ

มนุษยชาติ

- 1.6 ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ทางราชการอย่างเต็มที่
- 1.7 ไม่ชักชวนศิษย์กระทำในสิ่งที่เสื่อมเสีย
- 1.8 เข้าสอน และเลิกสอนตามเวลาที่กำหนด
- 1.9 ไม่ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บังคับบัญชา
- 1.11 เป็นบุคคลรักษาคำมั่นสัญญา

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น แสดงออกเป็นพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 เตรียมการสอนอย่างดี
- 2.2 ดูแลซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และสถานที่ของทางราชการอยู่เสมอ
- 2.3 แสวงหาแนวทางวิธีการปรับปรุงในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ
- 2.4 ค้นคว้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- 2.5 ไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 2.6 ไม่เพิกเฉยในเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดผลเสียต่องานราชการ

- 2.7 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 2.8 อุดหนุนต่อปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานโดยไม่ละทิ้งและทอดทิ้งโดยง่าย
- 2.9 อุดหนุนต่อพฤติกรรมที่ยั่วของศิษย์ ไม่แสดงความโกรธโดยง่าย
- 2.10 ยอมรับผลการกระทำของตน
- 2.11 รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 2.12 ให้ความร่วมมือในกิจการของสถาบันเป็นอย่างดี
- 2.13 ผ่อนปรนต่อปัญหาต่าง ๆ และหาทางแก้ไขโดยวิธีทางปัญญาและสันติวิธี
- 2.14 ใช้ทรัพย์สินราชการอย่างประหยัด

3. ความเมตตา กรุณา เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 3.1 สนใจ เอาใจใส่ศิษย์ที่มีปัญหาอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2 ชักนำให้ศิษย์ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม
- 3.3 ให้โอกาสกับศิษย์ได้แก้ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด
- 3.4 ให้กำลังใจแก่ศิษย์โดยเฉพาะศิษย์ที่มีปัญหา
- 3.5 ให้ความอนุเคราะห์กับศิษย์และบุคคลทั่วไปตามสมควรกับฐานะ
- 3.6 ไม่ใช้ถ้อยคำหรือแสดงกริยาข่มขู่ศิษย์และผู้อื่น
- 3.7 ไม่ใช้ถ้อยคำหรือแสดงกริยาดูหมิ่นเสียดสีศิษย์และผู้อื่น
- 3.8 ไม่แสดงกริยาอาฆาตพยาบาทต่อศิษย์และผู้อื่น
- 3.9 มีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
- 3.10 ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์และผู้อื่นอยู่เสมอ

4. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 4.1 ร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษากับศิษย์ ทั้งในและนอกเวลาราชการอยู่เสมอ
- 4.2 ให้คำปรึกษากับศิษย์ในปัญหาต่าง ๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการอยู่เสมอ
- 4.3 แบ่งปันทรัพย์สินตามสมควรเพื่อให้กิจการของศิษย์หรือสถาบันประสบความสำเร็จ
- 4.4 ช่วยเจรจาเป็นธุระในกิจการของศิษย์และสถาบันให้สำเร็จประโยชน์
- 4.5 ให้อภัยผู้อื่น ไม่แสดงอาการอาฆาตพยาบาท
- 4.6 ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

4.7 มีเหตุผล ไม่มั่งงายในตัวเอง

5. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

5.1 ให้ความรู้และบริการต่าง ๆ แก่ศิษย์โดยไม่แบ่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

5.2 ตรวจผลงานและให้คะแนนตามความเป็นจริงด้วยความเที่ยงธรรมและมีเหตุผล

5.3 ให้หลักวิชาที่ถูกต้องในการประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและ เหมาะสม กับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

6.1 แต่งกายเหมาะสมกับอาชีพครู

6.2 วาจาสุภาพ

6.3 รักษาความลับของศิษย์ เพื่อร่วมงาน และสถานศึกษา

6.4 ตรงต่อเวลา

6.5 ดูแล จัดอุปกรณ์ทางการศึกษา และสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

6.6 ไม่สูบบุหรี่

6.7 ไม่ดื่มสุรา

6.8 ไม่เล่นการพนัน

6.9 ไม่ประพฤติผิดทางเพศ

6.10 ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จริยธรรมของครูมี 13 ประการ ได้แก่ การมีวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การมีเหตุผล ความกตัญญูกตเวที การเสียสละ และความสามัคคี

การบริหารงานด้วยจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยจริยธรรม

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 6) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม การปฏิบัติงานในทุกแขนงวิชาชีพได้มีการกำหนดจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในอาชีพนั้น ๆ เช่น จริยธรรมของแพทย์ จริยธรรมของพยาบาล จริยธรรมของเภสัชกร จริยธรรมของครู เนื่องจากจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ และนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

เพื่อให้สังคมอยู่อย่างสงบสุข โดยเฉพาะครูคือทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของประเทศ เพราะครูเป็นผู้รับภาระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนำไปสู่การพัฒนาประเทศ หากครูเป็นผู้ไม่มีจริยธรรมแล้วนักเรียนจะเป็นผู้มีจริยธรรมได้อย่างไร เช่นเดียวกับถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรมและไม่เห็นความสำคัญของจริยธรรมแล้ว ครูผู้ได้บังคับบัญชาจะสนใจ ใส่ใจ และแสดงออกถึงการมีจริยธรรมไปได้อย่างไร

วิภา เพ็งแสงเยี่ยม (2541 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการจัดการ เพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทรัพยากรที่ถือว่ามีคุณค่ามีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์การทำงานร่วมกับคนหลายระดับมีความแตกต่างของพื้นฐานชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความรู้ ความสามารถและอื่น ๆ นั้น ความมีจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้เกิดความเป็นธรรม และแรงจูงใจสร้างศรัทธา และการยอมรับความเชื่อถือไว้วางใจและความสามัคคีในองค์กร อันจะส่งผลถึงความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ฮานน์ บี็น ลี (Hahn – Been Lee 1980 อ้างถึงใน อุทัย เลหาวิเชียร 2528 : 24) ได้ย้ำให้เห็นชัดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของนักการบริหารพัฒนา ไว้ว่าควรมี 4 ประการคือ

1. ความรู้
2. ค่านิยมและทัศนคติ
3. ทักษะ
4. คุณธรรมและจริยธรรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความท้าทายการบริหารยุคใหม่ก่อปรกับการที่จะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมกล่าวคือมีความสามารถ เช่น มีภาวะผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารกับองค์กร คือสามารถใช้อำนาจนำคนอื่นประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ซึ่งการที่จะนำผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นยอมรับได้จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ประการสุดท้ายที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จคือมีโอกาสในการบริหาร เช่น สร้างความสัมพันธ์ขจัดความขัดแย้ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539 : 50) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นอยู่ในฐานะสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือถ้าผู้บริหารคนใดไม่เสริมสร้างจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแสดงว่าเขากำลังทำลายจริยธรรมของลูกน้องไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสามารถให้คุณให้โทษได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หากการให้คุณให้โทษไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ก็

ทำให้เกิดผลเสียต่อจิตใจและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ลูกน้องยังชอบเลียนแบบผู้ที่ เป็นหัวหน้าและมนุษย์ก็ชอบที่จะเลียนแบบ รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน การทำงานของตนเองพร้อมทั้งสร้างสภาพความเป็นธรรมและความสมดุลในหน่วยงานให้เกิดขึ้นด้วย

ประกาศรี สีนฮาไฟ (2535 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 23 - 24) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่าในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม นั้นควรปลูกฝังไว้ในจิตสำนึก ซึ่งเป็นลักษณะที่สร้างพฤติกรรมให้สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า ตัดสินใจที่จะเลือกพฤติกรรมปฏิบัติเป็นมาตรฐานความประพฤติที่ดีงาม สร้างคุณภาพและ คุณลักษณะทางบุคคลให้กระทำความดีละเว้นความชั่ว สร้างสภาพแวดล้อมที่สงบและมีหลักแห่ง การดำรงชีวิตอันประเสริฐ การพัฒนาจึงสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างความดีกับความชั่ว ตระหนักว่าความดีเป็นสิ่งที่ไม่ทำ ให้ผู้อื่นและตนเองเดือดร้อน คนดีย่อมเป็นที่ชื่นชมยกย่องเป็นสิ่งที่นำความสุขมาให้ในทางตรงกันข้ามความชั่วเป็นสิ่งที่นำความทุกข์กังวลใจมาให้

2. ให้นหลักการสากลในการพิจารณา สามารถนำเกณฑ์ แยกแยะความดีงาม กำหนดให้กฎ คุณธรรมเป็นที่ยอมรับทั่วไป เป็นการประยุกต์ระบบคุณธรรมขึ้นมาอย่างกว้างขวางตามหลักสากล

3. ความเข้าใจในจริยธรรม ชีวชาบอยู่ในจิตใจเมื่อมีเหตุการณ์ หรือความ ประการณา สามารถตัดสินใจเลือกประพฤติอยู่ในขอบเขตของความถูกต้อง สร้างค่านิยมที่เสริมสร้างคุณธรรม ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง

4. ความต่อเนื่องสัมพันธ์ของระบบที่เสริมสร้างคุณภาพและมีแกนสารเป็นที่ชัดเจน รวมถึง มีสัมพันธ์ภาพติดต่อกันเป็นลำดับ

5. การตัดสินใจจริยธรรมสามารถอธิบาย และมีเหตุผลพิสูจน์ได้ว่าเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ ในแนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญในด้านการแสดงออกทางค่านิยม ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในค่านิยมนั้นก็คือการมีจริยธรรมและเริ่มต้นได้จากตัวของ ผู้บริหารเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานด้วยจริยธรรมของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะนอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือแล้ว ยังเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มักเลียนแบบอยู่เสมออีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจริยธรรม

การพัฒนาและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมนั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึง จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เพื่อจะได้นำแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้มาเป็น หลักในการตรวจสอบพฤติกรรมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่สำคัญ และ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารได้ มีดังนี้

1. ทฤษฎีการปลูกฝังค่านิยมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ที่ย่อ MR โดยโคลเบอร์ก (Kohlberg 1969 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 :28 - 29) เป็นผู้เสนอทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดพื้นฐานในทัศนะของโคลเบอร์ก จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุของคน โคลเบอร์กได้ยึดถือทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจตต์เป็นหลักในการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับ ภายในแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น โคลเบอร์กเชื่อว่ากฎเกณฑ์ที่คนเราใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำจะพัฒนาเป็นขั้น ๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่าที่ละ 1 ขั้น ไม่มีการย้อนขั้น ไม่มีการข้ามขั้น และไม่มี การเร่งขั้น

ตามทัศนะของโคลเบอร์กจริยธรรมแต่ละขั้นเป็นผลของการคิดไตร่ตรอง จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลนำมาพิจารณาส่วนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับใหม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการรับฟังทัศนะของผู้อื่น ซึ่งอยู่สูงกว่าระดับพัฒนาตน 1 ขั้น หากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีความขัดแย้งไม่ลงรอยกันความรู้สึกไม่สมดุล ก็จะเกิดขึ้น ทำให้ผู้ตกอยู่ในสภาพไม่สมดุลนี้ต้องปรับตัวเองโดยการสำรวจ และจัดระเบียบความคิด ความเข้าใจของตนใหม่ มีการจำแนกประเด็นปัญหาต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและละเอียดมากขึ้นและมีการบูรณะประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นความเข้าใจใหม่ที่สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความเข้าใจใหม่ เกิดจากการจัดระเบียบทางความคิดเห็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม กระบวนการจำแนกและบูรณะจึงเป็นกลไกของการพัฒนาจริยธรรม ผลของกระบวนการนี้ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่ขึ้นมาแทนที่ความเข้าใจเก่า ทำให้เกิดจริยธรรมใหม่ขึ้นมาแทนที่จริยธรรมเก่า จริยธรรมใหม่นี้จัดอยู่ในขั้นสูงกว่าจริยธรรมเก่า และแตกต่างจากจริยธรรมเก่าในเชิงคุณภาพอย่างสิ้นเชิง

1.2 วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามทัศนะของทฤษฎี MR การปลูกฝังจริยธรรมคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีกฎเกณฑ์การตัดสินความถูกต้องด้วยเหตุผลในระดับสูง และอย่างน้อยก็ให้อยู่ในระดับกฎเกณฑ์สังคม ตามทัศนะนี้การพัฒนาจริยธรรมไม่อาจกระทำด้วยการสอน ไม่อาจกระทำด้วยการแสดงตัวอย่างให้ดู และไม่อาจกระทำด้วยวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ จริยธรรมสอนกันไม่ได้ จริยธรรมพัฒนาขึ้นมาด้วยการนึกคิดของแต่ละคนตามลำดับขั้น และตามระดับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุ ดังนั้นหากยังไม่ถึงวัยอันสมควรจริยธรรมบางอย่างก็อาจไม่เกิด

การพัฒนาจริยธรรมกระทำได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับรู้ทัศนะของผู้อื่น

ซึ่งมีจริยธรรมอยู่ในขั้นที่สูงกว่า 1 ขั้น และเปิดโอกาสให้บุคคลทดลองแสดงบทบาทของผู้อื่น โดยเฉพาะบทบาทผู้อื่นที่มีต่อบุคคลนั้น เพื่อให้มีโอกาสประจักษ์กับทัศนคติที่ขัดแย้งกับโครงสร้างความคิดทางจริยธรรมเดิมของตน ในจังหวะที่เกิดความขัดแย้งนี้หากมีการชี้แนะที่เหมาะสม ก็จะช่วยให้บุคคลพัฒนาจริยธรรมที่สูงขึ้นได้ กิจกรรมที่เป็นหัวใจของการพัฒนาจริยธรรมตามทฤษฎี MR คือ การอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะในการปลูกฝังจริยธรรมการอภิปรายจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด

2. ทฤษฎีการปลูกฝังค่านิยมด้วยการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) ชื่อย่อ BM เป็นการประยุกต์หลักการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล วิธี BM ใช้ได้ผลดีในการสร้างและรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาดังนั้นวิธี BM จึงถือว่าการปลูกฝังจริยธรรมวิธีหนึ่ง

2.1 แนวคิดพื้นฐานวิธีการของ BM ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ หากกำหนดให้พฤติกรรมหนึ่ง ๆ เช่น การแสดงออกสัมพันธ์กับการได้รับ สิ่งที่ผู้กระทำการต้องการเป็นเงื่อนไขการเสริมแรง พฤติกรรมกล้าแสดงออกก็จะเกิดด้วยความถี่ที่สูงขึ้น ในทางกลับกันหากกำหนดให้พฤติกรรมดังกล่าวนี้สัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ไม่ต้องการ เป็นเงื่อนไขการลงโทษพฤติกรรมก็จะค่อย ๆ หายไป

2.2 วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามแนวความคิดนี้ หากต้องการปลูกฝังพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และถ้าหากต้องการลดพฤติกรรมก็ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม หรืออาจได้รับการลงโทษด้วยก็ได้แต่นักทฤษฎี BM เสนอว่าควรใช้เงื่อนไขเสริมแรงมากกว่าเงื่อนไขการลงโทษ เพราะการลงโทษอาจทำให้เกิดผลเสีย เช่น การลักลอบการหลีกเลี่ยงตลอดจนการต่อต้าน

2.3 ขั้นตอนของ BM ในการปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาอาจทำได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 กำหนดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

2.3.2 กำหนดผลกรรมที่สามารถบันดาลให้เกิดกับผู้กระทำได้ ควรเน้นกรรมทางบวกให้มากที่สุด

2.3.3 นำพฤติกรรมในข้อ 2.3.1 และผลกรรมในข้อ 2.3.2 มาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเรียกว่าเงื่อนไขการเสริมแรง ให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้รับแรงเสริม และให้พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาไม่ได้รับแรงเสริม

2.3.4 ให้และระงับการให้แรงเสริมตามเงื่อนไขในข้อ 2.3.3 แล้วติดตามสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

แนวคิดทฤษฎีทั้ง 2 ประการข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์

ใช้ในการสร้างพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรได้ โดยอาจอาศัยความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในที่นี้คือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเครื่องสะท้อนกลับให้ตนเองทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของตน และที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังให้เกิดกับผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานต่อไป

บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิจัยทางด้านการบริหารงานหลายคนได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2540 : 72) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร (Managerial Roles) ไว้ดังนี้

1. บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหาร นั่นคือมีบทบาทเป็นหัวโขน มีบทบาทเป็นผู้นำ และมีบทบาทเป็นผู้ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร จะเกิดขึ้นตามมา ประกอบด้วย บทบาทในการรวบรวมข้อมูลกระจายข้อมูล โฆษณา

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ เป็นบทบาทที่สืบเนื่องมาจาก 2 บทบาทแรก ซึ่งจะเกี่ยวกับการตัดสินใจในการริเริ่ม บทบาทในการเป็นนักแก้ปัญหา บทบาทเป็นนักจัดสรรทรัพยากร และ บทบาทในการเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

ส่วนหน้าที่ของผู้บริหาร เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. Planning อธิบายเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์สร้างแผนงานให้ประสานกับกิจกรรม

2. Organizing พิจารณาส่งที่จำเป็น วิธีปฏิบัติและพิจารณาผู้ปฏิบัติ

3. Leading อำนวยการและจูงใจแก้ไขปัญหาดังๆที่เกิดขึ้น

4. Controlling ควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วง

ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ในการประสานสัมพันธ์กับทุก ๆ คนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งต้องเป็นผู้รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร สามารถนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ประโยชน์ในเรื่องของการปรับปรุงงาน พัฒนางาน และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้รู้จักวางแผนกลยุทธ์ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถจะปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพนั้น มีหลายท่านได้ค้นคว้าและรายงานไว้ดังนี้

ทินพันธ์ นาคะตะ (2509 : 23) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 3 ประการคือ

1. มีความรู้ในงานบริหาร รู้นโยบาย ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีแผนในการดำเนินงาน เสียสละทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวดี การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

3. มีความอดทน มีความกล้าหาญ สามารถตัดสินใจเร็ว

วิจิตร วรุตยางกูร และคณะ (2523 : 31) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำ

2. มีความรู้และประสบการณ์

3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

4. มีคุณธรรม

บุญชัย จงกลณี (2528 : 53) ได้สำรวจแนวทางต่าง ๆ ที่ทางรัฐบาลประกาศ และรวมทั้งพระราชดำริต่าง ๆ ได้ข้อสรุปครอบคลุมหน้าที่และภารกิจของผู้บริหาร 3 ประการคือ การครองตน ครองคน และครองงาน ดังนี้

การครองตน ประกอบด้วย

1. ไม่เห็นแก่ได้ เชื้อเพื่อเผ่าเผ่า เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

2. ไม่พูดปด ไม่ยุยงให้แตกร้าง ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเหลวไหล

3. เว้นจากสิ่งเสพติด มีสติสัมปชัญญะ

4. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว

5. รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ต่อหน้าที่และการกระทำ

6. ดำเนินถึงฐานะและเศรษฐกิจ คิดก่อนจ่าย มีความพอดีในการบริโภค

7. ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย หรือตระหนี่ถี่เหนียวจนเกินไป

8. มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย

9. เพิ่มพูนทรัพย์ด้วยการเก็บและนำไปทำให้เกิดประโยชน์

10. รู้จักใช้ ดูแลรักษา และบูรณะทรัพย์ทั้งของตนและของส่วนรวม

11. มีความกตัญญูกตเวที

12. เชื้อกฎแห่งกรรม เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

13. ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตใจให้ผ่องใส

14. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

15. มีความอดทน อดกลั้น

การครองคน ประกอบด้วย

1. รู้จักสิทธิและหน้าที่ และละเว้นการใช้อิทธิ

2. รับบริการและให้บริการตามลำก่อนหลัง

3. สนับสนุนและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย

4. ไม่แก้ปัญหาด้วยวิธีรุนแรงหรือไม่ชอบด้วยระเบียบวินัย

5. ทำหน้าที่พลเมืองดี โดยแจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อรู้เห็นการกระทำผิดระเบียบวินัยและกฎหมาย

6. รับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายในฐานะเจ้าหน้าที่

7. ไม่เบียดเบียน ประทุษร้ายต่อคนและสัตว์

8. มีเมตตากรุณา

9. สร้างเสริมความสามัคคีของคนในชาติ

การครองงาน ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อย ไม่คั่งค้าง

2. ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นนิจ

3. ฝึกฝนตนให้มีความสามารถและชำนาญ

4. ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เต็มที่ ก่อนที่จะขอความร่วมมือจากผู้อื่น

5. มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทั้งปวง

6. คิดชอบ ทำชอบ และแก้ปัญหาได้

7. ใช้ทรัพยากรและเวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่น จะต้องรู้จักครองตน ครองคนและครองงาน ได้แก่ ประพฤติตนอยู่ในความถูกต้อง โอบอ้อมอารี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เสียสละ มีเมตตากรุณา สุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ ไม่แก้ปัญหาด้วยวิธีการรุนแรง ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เข้มแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล นอกจากนี้ บุรุษชัย จงกลนี้ (2528 : 47) ได้ประมวลปรัชญาของผู้บริหาร จากรายงาน การประชุมระดับชาติ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร

2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คนจำนวนมากหรือหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานไม่ทำงานตามลำพัง

3. เคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเป็นธรรมชาติและความสามารถของบุคคลอื่น

4. ต้องยึดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ในการบริหารงานเป็นหลัก การบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสภาพสังคมในฐานะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. ต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งให้บริการแก่บุคคลอื่นทุก ๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้ามาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคน

7. ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำไม่ใช่เจ้านาย

8. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือนักศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักศึกษา

9. ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่าง เพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ทาง

10. จะต้องประสานงานและประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านกับองค์กร

11. ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำ 2 อย่างคือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการ พร้อมกันไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหารและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำให้เสื่อมเสีย ไม่ให้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร

13. ผู้บริหารจะต้องชวนช่วยหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารของตนทันสมัย

นอกจากนี้ ปราชญา กล้าผจญ (2544 : 88) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้มีจริยธรรมไว้ 9 ประการ ดังนี้คือ

1. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

3. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง

4. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรคสิ่งกีดขวางการทำงานทั้งหลาย

5. รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเสมอ

6. มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ
7. ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
8. ตรงต่อเวลา เห็นความสำคัญของเวลา ทั้งสำหรับตนเองและผู้อื่น
9. ยอมรับผลการกระทำของตน ทำผิดแล้วยอมรับผิด

การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การมีผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามคุณธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสามารถจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคี ความรักใคร่ปรองดองกันฉันท์มิตร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารนั้นนอกจากจะต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียม และประเพณีเป็นหลักแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงานตามสภาพของสังคม วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ด้วย

บรรยากาศองค์การ

ความหมายและมิติของบรรยากาศองค์การ

พะวงพิศ วัฒนกิจและมาลี กาปมาลา (2541 : 24 – 25) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น บรรยากาศองค์การนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ มีความอดทนไม่คิดหนีปัญหา และส่งผลให้การขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวการบริหารงานบุคคลจึงควรพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาคเพื่อทำให้ทุกคนเกิดกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสภาวะการบริหาร (Managerial Environment) ที่บรรดาเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์การรับรู้ เข้าใจ รู้สึกได้ทั้งโดยตรงและอ้อม อันนำมาซึ่งผลกระทบทั้งเชิงสร้างสรรค์และเชิงนิเสธต่อพฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศการทำงาน (Working Atmosphere) ในองค์การใด ๆ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ (DuBrien 1984 อ้างถึงใน โสมสภาวะ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา 2542 : 47 – 51) ได้แก่

1. บรรยากาศที่ไร้ความสุขไม่ค่อยสนุกกับการทำงาน (Defensive Atmosphere)

บรรยากาศแบบนี้ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของทรัพยากรคนทำงานในองค์การแต่อย่างใด อาทิเช่น

1.1 บรรยากาศที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ (Criticism / Evaluation Climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้จะเกิดในองค์การที่มีผู้บริหารที่จุกจิก จู้จี้ หยาบคาย คิดเล็กคิดน้อย สนใจในเรื่องอดีต ลงมายุ่งกับงานระดับล่างมากจนเกินไป มีการวิพากษ์วิจารณ์ ดำเนินคดี ยึดติดผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอคติในใจ ยึดตนเองเป็นบรรทัดฐาน

1.2 บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการบังคับควบคุม (Control Climate) ได้แก่ การที่ผู้บริหารออกกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน การสั่งการในลักษณะเผด็จการ ยึดมั่น ถือมั่นกับอำนาจที่ได้รับการแต่งตั้งตามวาระ พยายามอย่างยิ่งที่จะชักจูงความคิดผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามสอดคล้องกับความคิดเห็นของตน

1.3 บรรยากาศที่มีความบิดเบือนไม่จริงใจต่อกัน (Insecured and Unsincere Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคิดและทำเพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก รวมทั้งการพูดอะไรออกไปแล้วก็ทำเฉยเสียไม่ปฏิบัติตามที่ตนได้ลั่นวาจาออกไปแล้ว

1.4 บรรยากาศแบบเย็นชาไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน (Neutrality Climate) ผู้บริหารไม่เอาใจใส่ เฉยเมยต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดแต่ว่าไม่ใช่เรื่องของตนเอง เรื่องของใครผู้นั้นก็ต้องแก้ไขเอง

1.5 บรรยากาศการใช้อำนาจที่เหนือกว่า (Superiority Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพราะขาดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อลูกน้อง จนนำไปสู่การปฏิเสธที่จะรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

1.6 บรรยากาศของความตึงเครียดจนกลายเป็นคือร้อนรนทุรัง (Certainty Climate) ตัดสินใจทำทุกอย่างตามแต่ใจของผู้บริหาร ผู้บริหารขององค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้ จะเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงแคบ ขาดสังคม ขาดวิสัยทัศน์ หัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ ไม่เปิดใจกว้าง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ย่ำอยู่กับที่ โดยไม่เหลียวแลว่าโลกภายนอกกำลังล้าหลังนำไปถึงไหน อย่างไร

2. บรรยากาศแห่งการเสริมสร้าง (Supportive Atmosphere) เป็นบรรยากาศในอุดมคติหรือเป็นบรรยากาศที่พึงปรารถนาในใจของพนักงานทุกคน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยผลักดันให้บรรดาพนักงานทุกคนในองค์การเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูง (High Morale) อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) ตามเป้าหมาย บรรยากาศแบบนี้มักปรากฏในลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศที่ยืดหยุ่น (Provisionalism Climate) เป็นบรรยากาศที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟัง ช่วยกันคิด ช่วยกันหาข้อสรุป ทางเลือกที่

มีประสิทธิภาพ (Effective) ที่สุด ทั้งมีการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะให้มากที่สุด

2.2 บรรยากาศแห่งความเสมอภาค (Equity Climate) ได้แก่ การที่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก หรือเลือกปฏิบัติต่อพรรคพวกของตน หรือกับคนที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ให้ตนได้เท่านั้น รวมทั้งมีการปฏิบัติที่เสมอต้นเสมอปลายต่อลูกน้องทุกคนด้วย

2.3 บรรยากาศแห่งความเปิดเผยจริงใจ (Trust and Candor Climate) มีความเป็นกันเองในหมู่พนักงาน การสื่อสารเป็นไปในแนวปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง โดยเฉพาะการสื่อความหมายของผู้บริหาร มีลักษณะจริงใจไม่เสแสร้ง ไม่หน้าอย่างหลังอย่าง สื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

2.4 บรรยากาศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Oriented Climate) ผู้บริหารในองค์การแบบนี้จะเป็นผู้มุ่งหวังความร่วมมือจากพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ทุกคนเข้ามาระดมสมองร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหา เพราะแต่ละคนมีมุมมองที่ต่างกันแล้วมาหาข้อสรุปร่วมกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างถี่ถ้วนและรอบคอบ (Critical Decision Making)

2.5 บรรยากาศที่มีแต่ความอบอุ่น ความเข้าใจ ความรักและมีไมตรีต่อกัน (Warm, Friendly, Helpful and Empathy Climate) ได้แก่ บรรยากาศองค์การที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ มองโลกในแง่ดี เช่น มองว่ามนุษย์ทุกคนอยากเป็นคนดี อยากเป็นสมาชิกขององค์การ ของสังคมที่ดี อยากให้ความร่วมมือช่วยกันสร้างสรรค์สังคมทั้งในและนอกองค์การ อยากมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น อยากทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำงานอย่างมีคุณภาพให้ผลผลิตภาพ (Productivity) แก่องค์การกันทั้งนั้น แต่ด้วยปัญหาทางอารมณ์และจิตใจที่เกิดจากสภาพความกดดันจากทั้งสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการดำรงชีวิต ของการทำงานต่างหากที่อาจเป็นปัจจัยผลักดันให้คนในองค์การแสดงพฤติกรรมที่ขาดคุณภาพด้วยประสิทธิภาพออกมาได้

ลิทวิท และ สตริงเกอร์ (Litwit and Stringer 1968 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2544 : 38 - 39) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การใน 8 มิติ ได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย นโยบาย กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการดำเนินงาน

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน รวมทั้ง

การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง

3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ถึงมิตรภาพภายในองค์กร และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ทางด้านการให้รางวัลสำหรับงานของคนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความยุติธรรมและความเพียงพอในการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน

5. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำออกมาตกลง แก้ไขกัน

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ยอมรับ

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศในองค์กร

ในงานวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2543 : 190 – 191) ได้เสนอแนะวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การของผู้บริหารไว้ 3 วิธี ดังนี้

1. การเผยแพร่ผลงานหรือการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณภาพให้ได้ รับทราบอย่างทั่วถึงกันทั้งองค์กรผ่านช่องทาง เช่น ลงจดหมายข่าว ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ แจกใบที่ประชุมประจำเดือน หรือการประชุมบุคลากรประจำสัปดาห์ เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลงานดียิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับ มีความภาคภูมิใจทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ในงานที่สามารถเป็นไปได้ และเป็นภารกิจหลักซึ่งต้องการความเห็นร่วมกัน ตัวอย่างเช่น

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ควรใช้การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ร่วมกำหนดกลวิธี ปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์การ เกิดความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ และมีความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์การต่อไป หากได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2 การระดมพลังความคิด เพื่อการกำหนดทิศทางในอนาคต ปัจจุบันกระแสเรื่องการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจ รวมทั้งการปฏิรูประบบสุขภาพเป็นเรื่องที่ทุกคนเผชิญอยู่แล้ว จึงน่าจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดอนาคตของตนเองและหน่วยงาน โดยเปิดเวทีระดมความคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก องค์การ จุดแข็ง จุดอ่อน และหน่วยงาน ร่วมกันกำหนดภาพรวมทั้งกลวิธีที่ไปสู่ภาพอนาคตดังกล่าว

3. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารและการเผยแพร่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลในปริมาณ และประเภทที่เพียงพอเป็นปัจจุบันเสมอ เป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการกิจต่าง ๆ การมีข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้อง สามารถเรียกใช้ได้ทันทีจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ราบรื่น บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง ครบถ้วน ส่งเสริมให้เกิดการมองแบบเป็นองค์รวมได้ ทั้งนี้จะต้องมีการพัฒนาบุคคล ระบบการรวบรวม ประมวลผล การจัดเก็บ และการเรียกใช้ข้อมูลเพิ่มขึ้นก็จะช่วยให้เป็นหน่วยงานที่มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีในอนาคต

กล่าวได้ว่าบรรยากาศที่ทุกองค์การพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์การของตนคือ บรรยากาศแห่งการเสริมสร้าง เพราะเป็นบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุข และมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศทางจริยธรรม

ความหมายของบรรยากาศทางจริยธรรม

สิวลี ศิริไล (2541 : 69) กล่าวว่า บรรยากาศทางจริยธรรม หมายถึง สภาพที่บุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐานของการเคารพต่อความเป็นบุคคลของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยดีมีความจริงใจ เอื้ออาทรซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งต่องานส่วนรวมขององค์การและสามารถร่วมปรึกษาหรือแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่กันและกันได้การที่จะเกิดบรรยากาศดังกล่าวนี้ได้ ตัวผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะสร้างเสริมและดำรงรักษาบรรยากาศดังกล่าวนี้ไว้ได้

หน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

สิวลี ศิริไล (2541 :69 - 70) กล่าวว่า การได้เป็นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการก้าวสู่ตำแหน่ง ด้วยประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ หรือการได้รับความเชื่อถือยอมรับจากผู้ร่วมงานก็ตาม ถือเป็นความสำเร็จขั้นหนึ่งของชีวิตที่ควรแก่การภาคภูมิใจ ความสามารถสำหรับการเป็นผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงมีหนังสือตำราวิชาการที่ให้ความรู้ภาคทฤษฎีและการปฏิบัติให้ศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันการพูดถึงผู้บริหารที่มีคุณธรรม ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ได้รับทราบถึงหลักจริยธรรมของการเป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณธรรม มีระบุไว้อย่างชัดเจนทั้งจากตำราวิชาการและหนังสือธรรมะในศาสนา ถ้าผู้บริหารท่านใดให้ความสนใจนำมาปฏิบัติก็จะสามารถเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมและคุณธรรมได้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเริ่มเข้าสู่โลกการสื่อสารไร้พรมแดน ประเด็นหนึ่งที่มีความสนใจและกล่าวถึงกันมากในเรื่องการบริหารก็คือ การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร ซึ่งถือเป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารและยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่ประเมินความสามารถของผู้บริหารด้วย

ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

สิวลี ศิริไล (2541 :71) มีความเห็นว่า องค์กรกับสังคมมนุษย์และการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันมาตลอด สังคมประกอบด้วยองค์การต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่ชีวิตคนก็ต้องสัมพันธ์กับองค์การ มนุษย์เราเรียนรู้จากองค์การที่ หมายถึง สถาบันการศึกษาเรียนรู้วิชาการฝึกอบรมทางความคิดและการกระทำเมื่อจบจากสถาบันการศึกษาก็เรียนรู้ชีวิตการทำงานจากองค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็ได้รับผลจากการกระทำของบุคคลในองค์กรเช่นกัน ความเจริญ ก้าวหน้า เกียรติคุณขององค์การ รวมถึงคุณภาพของผลผลิตจากองค์การก็ล้วนแต่เป็นผลจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศทางจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายคือ องค์กรและบุคคลในองค์กร โดยทั่วไปแล้วการบริหารมักมุ่งเน้นในด้านความรู้ทางการบริหาร ความสามารถในการกำหนดนโยบาย การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลของผู้บริหาร ความสามารถในการดำเนินการด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบการปกครองบุคลากรในองค์กรเท่านั้น โดยลืมนึกถึงความสุขและขวัญกำลังใจในการทำงาน จิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม บรรยากาศทางจริยธรรมที่ดีและเป็นจริงในองค์กร หากผู้บริหารคนใดคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงความจริงใจและตั้งใจจริงของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร ความสำเร็จในการบริหารงานก็จะเกิดขึ้น และเป็นที่ควรแก่ความ ภาคภูมิใจในชีวิตการเป็นผู้บริหาร

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

สือลี ศิริไล (2541 : 71 - 72) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเสริมพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม อุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์การอยู่ที่ตัวผู้ บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมจะเป็นจริงได้ ถ้าผู้บริหารทำการ สำรวจตนเองเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองตามข้อบ่งชี้ที่ แสดงถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้บริหาร
2. มองผู้ร่วมงานทุกคนด้วยสายตาที่เป็นธรรมและปราศจากอคติ
3. มองเห็นความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคลในองค์การ และสามารถมอบงานให้ เหมาะสมกับบุคคล
4. ไม่มีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานจะเก่งหรือดีเกินตน
5. มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการแถลงนโยบายหรือแจ้งข้อมูลในที่ประชุมแก่ผู้ร่วมงาน
6. ไม่ยุยงให้บุคลากรแตกความสามัคคีโดยหาคนสนิทกับตนเองคนเดียว
7. ไม่ผูกใจเจ็บ กลับแก้งผู้อื่นที่ทำให้ตนไม่พอใจ
8. สร้างเสริมมารยาทที่ดี ในการวางตนให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ
9. เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
10. มีนโยบายที่ชัดเจนในด้านการส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์การ
11. แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานด้านการติดตามผลการปฏิบัติ และวิธี

แก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งทางจริยธรรมขึ้น

สาโรช บัวศรี (2536 : 58 - 63) ได้นำเสนอความมุ่งหมาย แนวทางดำเนินการ และวิธี การดำเนินการปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน หรือในสถาบันการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายพื้นฐาน ในการปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคคลใด หรือแก่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาใด เราย่อมมุ่งอยู่ตลอดไปที่

1.1 จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาจริยธรรมลึกซึ้งเพียงพอจนเกิดศรัทธา และเกิดความคิดที่จะ ดำเนินชีวิตตามแนวของจริยธรรมโดยตลอดไป ทั้งนี้ย่อมแปลว่า ผู้เรียนจะต้องได้มีโอกาสศึกษาและ ปฏิบัติติดต่อกันนานพอควร

1.2 จะให้บุคคลในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติ จริยธรรมโดย พร้อมเพรียงกันทั่วทั้งระบบ มิใช่ปฏิบัติเพียงหน่วยเดียวในระบบนั้น ๆ

2. แนวทางสำหรับดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติจริยธรรม

2.1 ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างที่ดี และให้ปฏิบัติตามเป็นเวลานานเพียงพอจนเป็นนิสัย

2.2 ต้องให้มีการศึกษา หรืออบรมอย่างลึกซึ้งเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไปเป็นเวลานานพอเพื่อช่วยให้เกิดความคิดเห็นที่ถูกต้อง

2.3 ต้องให้มีโครงการแนะแนวโดยใช้ธรรมชาติในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ชี้แจงให้ข้อคิด ชี้แนวในการแก้ไขปัญหาชีวิตบางประการ ก่อให้เกิดความอบอุ่นใจ ใจมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว ทั้งนี้อาจทำการแนะแนวเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ และให้จัดทำโดยสมัครใจสมควรคู่ไปกับการศึกษาอบรม

2.4 การได้มีโอกาส ได้พูด ได้เขียน ด้วยตนเองนอกเหนือไปจาก การอ่าน และการฟัง ย่อมส่งเสริมให้ความคิดและความเข้าใจได้งอกงามขึ้นเป็นอย่างดี เพื่อให้มีโอกาสดังกล่าวแล้วนั้น เป็นการแน่นอน จำเป็นจะต้องตั้งชุมชนเพื่อศึกษาธรรมชาติในหน่วยงานหรือ สถานศึกษาด้วย

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นไว้เป็นประจำในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเป็นประธาน มีผู้ทรงคุณวุฒิทางจริยธรรม และบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงานในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปี และคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น ตลอดจนคอยคิดปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อใช้ในปีต่อไป

3.2 ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้นต้องให้มีงานด้านสร้างเสริมต่อไปนี้

3.2.1 สร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาอบรม และการปฏิบัติเรื่องจริยธรรมขึ้นภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เช่น

3.2.1.1 ผู้เป็นหัวหน้าทุกระดับจะต้องเข้าใจเรื่องจริยธรรมดีพอสมควร และต้องบังคับตนเองให้ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้นว่า ในเรื่องศีล 5 ยุติธรรม ทานมัย ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที ฯลฯ

3.2.1.2 จัดให้มีการรณรงค์ภายในหน่วยงานหรือในสถานศึกษา เพื่อเชิญชวนให้ทุก ๆ คนได้ประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรม ทั้งนี้โดยเชิญชวนติดต่อกันไปเป็นระยะ ๆ มิให้ขาดสายและเชิญชวนให้ถือว่า การประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มิเกี่ยวข้องกับอะไรสิ่งที่น่าละอาย สิ่งที่น่าละอายนั้นก็คือ การทำความชั่ว

3.2.1.3 จัดตั้งชุมชนจริยธรรมศึกษาขึ้นไว้เป็นประจำเพื่อทุก ๆ คนจะได้พบปะสนทนา ถกแถลงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปาฐกถา อภิปราย อ่าน เขียนเกี่ยวกับจริยธรรม

จัดโครงการบริจาคแก่ผู้ขาดแคลน จัดโครงการฟั่งธรรม ฯลฯ ตามที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้ก็เพื่อสร้างให้มีบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปีนั่นเอง

3.2.2 จัดการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เมื่อมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแล้ว ก็ให้ผู้ทรงคุณวุฒิของตนเองไว้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสะดวกร�ิ่งขึ้น ในการอบรมและปฏิบัติ

3.2.3 จัดให้มีการแนะแนวภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางจริยธรรมขึ้นไว้ เพื่อช่วยแนะนำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มตามที่เหมาะสมในเรื่องของชีวิตและการดำรงชีวิต ช่วยคิดแก้ปัญหาของชีวิตบางประการเป็นที่พึ่งทางใจคอยกระตุ้นให้ประพฤติดี ไม่คดโกง ถ้าเป็นข้าราชการก็จะคอยกระตุ้นให้กระทำตนให้เป็นที่ยื่นใจของประชาชน ฯลฯ ทั้งนี้ให้ใช้หลักธรรมะ เป็นเครื่องมือในการแนะแนว

3.3 ในแผนงานที่จัดทำขึ้นนั้น ต้องมีงานด้านส่งเสริมดังต่อไปนี้

3.3.1 ถ้าเป็นข้าราชการเมื่อสอบเข้ามาได้แล้ว ก่อนบรรจุแต่งตั้งต้องอบรมจริยธรรมอย่างเข้มข้นเสียก่อน

3.3.2 เมื่อแต่งตั้งแล้วต้องจัดอบรมจริยธรรมไว้เรื่อย ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งก็คือเป็นการอบรมข้าราชการประจำการนั่นเอง

3.3.3 ในการสอบเพื่อเลื่อนระดับต้องสอบเรื่องจริยธรรมด้วย โดยถือเป็นเรื่องสำคัญ

3.3.4 ในการเลื่อนระดับหรือขึ้นเงินเดือนนั้นให้พิจารณาเรื่อง ความประพฤติ เป็นเรื่องสำคัญด้วย และต้องพิจารณาอย่างจริงจังให้สมกับที่อยู่ในบรรยากาศแห่ง จริยธรรม

3.3.5 ทุก ๆ หน่วยงานต้องร่วมมือกันช่วยศึกษาและปฏิบัติจริยธรรมโดยทั่วหน้า ไม่ใช่เคร่งอยู่เฉพาะบางหน่วยงานเท่านั้น ต้องทำให้พร้อมเพรียงกันทั้งระบบ

3.4 ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้น ต้องให้งานด้านควบคุม ดังต่อไปนี้

3.4.1 ใครประพฤติผิดจริยธรรม หรือละเลยต้องลงโทษตามสมควรแก่กรณีอย่างเคร่งครัด

3.4.2 ใครประพฤติดีเด่นในด้านจริยธรรมต้องยกย่องสรรเสริญ และให้เกียรติแก่ผู้นั้นเป็นอย่างดี

กล่าวได้ว่า บรรยากาศทางจริยธรรมถือเป็นบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างแบบหนึ่ง และผู้บริหารก็เป็นบุคคลสำคัญที่จะเสริมสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ และดำรงรักษาบรรยากาศทางจริยธรรมไว้ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประถม แสงสว่าง (2530 อ้างถึงใน มนตรี แสวงพิเศษ 2534 : 24) ได้วิจัยลักษณะของผู้บริหารที่คนไทย พึงประสงค์โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นและเจตคติของครู อาจารย์ ผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา จากประชากรตัวอย่างทุกภาค ทุกระดับ ผลปรากฏว่าลักษณะผู้บริหารที่คนไทยพึงประสงค์ 10 อันดับแรก มีดังนี้

1. กล้ายอมรับผิดเมื่อทราบว่สิ่งที่กระทำนั้นไม่ถูกต้อง
2. มีความสามารถและกล้าแสดงออก
3. โอบอ้อมอารีรู้จักเสียสละไม่เอาัดเอาเปรียบ
4. มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ
5. มีความคิดลึกซึ้งกว้างขวาง มองการณ์ไกล
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. มีปฏิภาณไหวพริบ ความจำและสติปัญญาดี
8. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
9. ไม่รับสินบนหรืออาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์
10. ไม่ประพฤติตามค่านิยม โดยไม่ได้สอบสวนข้อเท็จจริง

เฉลิม ราชชนะกุล (2531 อ้างถึงใน มนตรี แสวงพิเศษ 2534 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 ปรากฏว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์ในเขตการศึกษา 10 มีความสำคัญ 8 อันดับแรกคือ

1. ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. ควรเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ควรเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ
4. ควรเป็นผู้ตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
5. ควรเป็นผู้มีความรู้ดี
6. ควรเป็นผู้มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
7. ควรเป็นผู้มีความสุจริตใจ
8. ควรเป็นผู้มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว

ประดับ นิลพังงา (2532 อ้างถึงใน มณฑิร ม่วงศรีศักดิ์ 2535 : 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับครูของนักศึกษาวิทยาลัยครูในประเทศไทย ปีการศึกษา 2526

ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมด้านอุดมคติที่จำเป็นสำหรับครูจะต้องมีได้แก่ การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และครูจะต้องมีคุณธรรมดังต่อไปนี้คือ ยึดมั่นในหลักความยุติธรรม รักและศรัทธาในอาชีพครู ใฝ่แสวงหาความรู้ยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ยินดีบริหารชุมชน ยึดมั่นในนโยบายประหยัดและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

คุณธรรมด้านจริยธรรม พบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับครูและมีความจำเป็นมาตามลำดับดังนี้ ครูจะต้องมีความรับผิดชอบเอาใจใส่งานในหน้าที่ของตนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีเต็มความสามารถมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เป็นคนตรงต่อเวลาประกอบคุณธรรมซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยึดหลักความสำเร็จของงานที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมมากกว่าตัวบุคคล เว้นจากกระทำผิดชั่วและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

โสภาส ใบสูงเนิน (2530 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ จริยธรรมขั้นที่ 6 คือ ทำดีมีอุดมการณ์สากล ร้อยละ 36.65 อยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 4 คือ ทำดีตามหลักระเบียบแบบแผนของสังคม ร้อยละ 33.56 และอยู่ในระดับขั้นที่ 5 คือ ทำดีเพราะการเคารพตนเอง ร้อยละ 25.25

มณฑิยา ม่วงศรีศักดิ์ (2535 : 87 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูที่มีต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารมีคุณธรรมอยู่ในระดับมากคือ คุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน และคุณธรรมต่อสังคม

ธนเศรษฐี จำปางาม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงพรรณนาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ศึกษากรณีวิทยาลัยการสาธิตธนสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร
2. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างทางการบริหาร พฤติกรรมทางการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรมตามที่คาดหวัง
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการสาธิตธนสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่นทุกคน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม เอกสารทางราชการ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของตาราง และคำให้สัมภาษณ์ ประกอบการพรรณนาบรรยายความเพื่อชี้ประเด็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร

1.1 จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 4 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

1.2 จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ "ปานกลาง" 2 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพ การบริหารและคุณธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองอยู่ในระดับ "มาก"

2. วิเคราะห์โครงสร้างการบริหารพฤติกรรมทางการบริหารคุณธรรม และจริยธรรมตามความคาดหวังจากการศึกษาโครงสร้างทางการบริหาร พบว่า ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจนใช้คนไม่เหมาะสมกับงานที่มาของผู้บริหารขาดความชอบธรรม จากการศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร พบว่า เป็นพฤติกรรมที่ดำเนินตั้งแต่ประโยชน์ส่วนตนใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความคาดหวังของบุคลากร พบว่า ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัยต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว

3. แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจากการศึกษา พบว่า การที่จะทำให้ผู้บริหารได้แสดงถึงการให้คุณธรรมและจริยธรรมทางการบริหารได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานและกระจายอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้มีการจัดทำภาระงานของแต่ละคน ควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในประเด็นที่สำคัญหลีกเลี่ยงข้อกล่าวหาการใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน รวมทั้งให้มีการจัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีระบบการตรวจสอบทางสังคม และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารทุกตำแหน่งควรจะมาจากการเลือกตั้ง เพราะเป็นวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย และเป็นการเพิ่มความชอบธรรมในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายต้องยอมรับในกติกาและร่วมกันทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้การพัฒนา

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยภาวะผู้นำด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานการให้คุณให้โทษ มีระบบการประเมินผลงานและที่สำคัญต้องมีระบบการตรวจสอบทางสังคมด้วย

สราวุธ จิตบุญมี (2543 : 57 - 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2542 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและความต้องการสถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวกับพฤติกรรมของอาจารย์เชิงคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาใน 4 ด้านคือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อโรงเรียน คุณธรรมและจริยธรรมต่อนักเรียน คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพครู คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน

2. คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 ประการตามความต้องการของนักเรียนดังนี้ เป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมมีความสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อยในขณะที่สอน รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

งานวิจัยต่างประเทศ

สต็อกดิลล์ (Stogdill) อ้างถึงใน โสภณ ชินคำ 2536 : 31 - 32) สรุปผลจากการวิจัยไม่น้อยกว่า 10 ฉบับ พบว่า บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะมีคุณลักษณะดัง ต่อไปนี้

1. รู้จักการเข้าสังคม
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความเพียรพยายาม
4. รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์
7. มีความร่วมมือ
8. เป็นที่นิยมของปวงชน
9. มีความสามารถในการปรับตัว
10. มีความสามารถในการพูด

โจเซฟและเดสแพนเด (Joseph and Despande 1997 : 81) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยใช้แนวคิดบรรยากาศทางจริยธรรมของวิกเตอร์และคูลเลน (Victor and Cullen 1987) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 114 คน พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศทางจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ คือ บรรยากาศทางจริยธรรมด้านความเป็นวิชาชีพ (Professional Climate) องค์ประกอบด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring Climate) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในภาพรวม และในด้านค่าตอบแทน และรายได้ และการนิเทศกำกับงาน องค์ประกอบด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules Climate) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งโจเซฟและเดสแพนเด ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารในโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

อาร์มสตรอง คูซูมา และสวีนีย์ (Armstrong, Kusuma and Sweeney 1999 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย โดยสำรวจกับเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการ จำนวน 548 คน และเจ้าหน้าที่ด้านอื่นที่ไม่ใช่ นักวิชาการ จำนวน 630 คน โดยใช้แนวคิดบรรยากาศทางจริยธรรมของวิกเตอร์และคูลเลน (Victor and Cullen 1987) และใช้แนวคิดคุณภาพการทำงานของเดสแพนเด (Despande 1996) พบว่า บรรยากาศทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ยกมาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการบริหารงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้น เพื่อให้จะให้บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับ ศรัทธา และเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร บรรยากาศทางจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะหากองค์กรใดไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดี ผู้คนก็จะแก่งแย่งชิงดี ไม่มีความเอื้ออาทรและไม่เห็นแก่ความยุติธรรม การทำงานก็ไม่บรรลุวัตถุประสงค์และไม่เกิดผลดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารคนใดสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรได้แล้ว องค์กรก็จะมีแต่ความสงบสุข ความเอื้ออาทร การบริหารงานก็จะดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น บุคลากรก็จะทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานการบริหารโรงเรียนก็เช่นกัน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนก็จะทำให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน อยู่อย่างมีความสุขจะได้พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่อไป

ด้วยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมสร้าง และดำรงรักษาบรรยากาศทาง จริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการสร้าง บรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตของพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศใน 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร บรรยากาศแห่งความเพียร บรรยากาศแห่งความประหยัด บรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยากาศแห่งความ ยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความสามัคคี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบันซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 จำนวน 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร (ความเมตตา กรุณา ความเสียสละ และความกตัญญู กตเวทิตะ) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร (การมีวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการมีเหตุผล) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด (ความประหยัด) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู (ความศรัทธาในวิชาชีพครู) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม (ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม) และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี (ความสามัคคี) โดยให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินผู้บริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมดังกล่าวตามที่ เป็นจริงและที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ข้อคำถามมีทั้งหมด 110 ข้อ ลักษณะการตอบข้อคำถามของครูผู้สอนจะออกมาลักษณะว่า ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ใช้ถามนั้นมาก

น้อยเพียงใด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 5

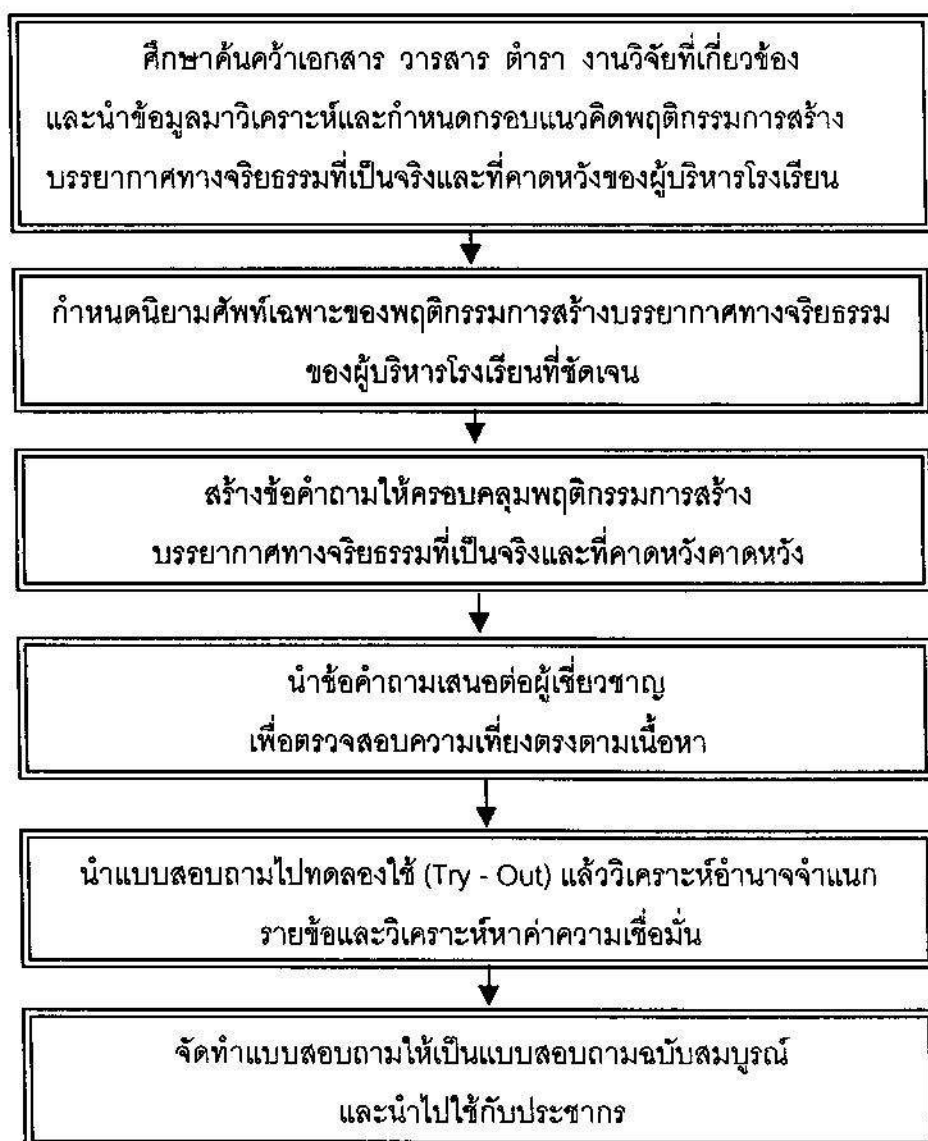
เห็นด้วยมาก ให้น้ำหนักคะแนน 4

เห็นด้วยปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนน 3

เห็นด้วยน้อย ให้น้ำหนักคะแนน 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 1

ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม แสดงด้วยแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจน

3. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จริยธรรมละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 130 ข้อ จัดพิมพ์เป็นชุดแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถาม (ดังในภาคผนวก ก.) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ข.) ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าข้อความในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งภาษาที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อความใด จากเดิมผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามไว้ทั้งหมด 130 ข้อ เมื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จะคัดเลือกไว้ ผลปรากฏว่าได้ข้อคำถามจำนวน 110 ข้อ หลังจากนั้นได้จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ซึ่งประกอบด้วย

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร

ความเมตตากรุณา	ข้อ 1 – 9	จำนวน 9 ข้อ
----------------	-----------	-------------

ความเสียสละ	ข้อ 10 – 17	จำนวน 8 ข้อ
-------------	-------------	-------------

ความกตัญญูกตเวที	ข้อ 18 – 22	จำนวน 5 ข้อ
------------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร

การมีวินัย	ข้อ 23 – 29	จำนวน 7 ข้อ
------------	-------------	-------------

ความรับผิดชอบ	ข้อ 30 – 37	จำนวน 8 ข้อ
---------------	-------------	-------------

ความอดทน	ข้อ 38 – 46	จำนวน 9 ข้อ
----------	-------------	-------------

ความขยันหมั่นเพียร	ข้อ 47 – 55	จำนวน 9 ข้อ
--------------------	-------------	-------------

การมีเหตุผล	ข้อ 56 – 63	จำนวน 8 ข้อ
-------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด

ความประหยัด	ข้อ 64 – 73	จำนวน 10 ข้อ
-------------	-------------	--------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู

ความศรัทธาในวิชาชีพครู	ข้อ 74 – 81	จำนวน 8 ข้อ
------------------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม

ความซื่อสัตย์ ข้อ 82-91 จำนวน 10 ข้อ

ความยุติธรรม ข้อ 92-100 จำนวน 9 ข้อ

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

ความสามัคคี ข้อ 101-110 จำนวน 10 ข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบางมะเขือและโรงเรียนสุเหร่าสามอิน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังสูตรต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ 2539 : 23)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

ปรากฏว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง จำนวน 109 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.79 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีเพียง 1 ข้อ คือ ข้อ 8 ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรและสุภาพอ่อนโยน ที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่คาดหวัง จำนวนทั้งหมด 110 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ต่อจากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ แบบความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังสูตร (Cronbach 1970 : 124)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n แทน จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบทดสอบทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ แบบความ

สอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง มีค่าเท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกและ เก็บคืนด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 27 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อคัดแยกฉบับที่ไม่ สมบูรณ์ออก

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และ หาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร ที่เป็น จริงและที่คาดหวัง โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังสูตร

ค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 : 73)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดประชากร

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 79)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดประชากร

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.49 ลงมา หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้าง

บรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง โดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากร เปรียบเทียบกันโดยตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และได้นำเสนอแยกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน ผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	5	18.52
1.2 หญิง	22	81.48
รวม	27	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	14	51.90
2.2 31 – 40 ปี	10	37.00
2.3 41 – 50 ปี	2	7.40
2.4 ไม่ตอบ	1	3.70
รวม	27	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	7.40
3.2 ปริญญาตรี	24	88.90
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	1	3.70
รวม	27	100.00

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.48 อายุไม่เกิน 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 88.90

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรมการ

สร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	3.63	0.54	มาก
2. ความเสียสละ	3.12	0.61	ปานกลาง
3. ความกตัญญูกตเวที	3.87	0.60	มาก
รวม	3.64	0.56	มาก
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.16	0.63	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.03	0.62	มาก
3. ความอดทน	3.76	0.62	มาก
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.09	0.61	มาก
5. การมีเหตุผล	3.75	0.72	มาก
รวม	3.95	0.58	มาก
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	3.83	0.60	มาก
รวม	3.83	0.60	มาก
บรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	3.83	0.65	มาก
รวม	3.83	0.65	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	3.69	0.76	มาก
2. ความยุติธรรม	3.46	0.82	ปานกลาง
รวม	3.58	0.76	มาก
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	3.75	0.69	มาก
รวม	3.75	0.69	มาก
รวมทุกด้าน	3.79	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน
โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	4.28	0.52	มาก
2. ความเสียสละ	3.81	0.55	มาก
3. ความกตัญญูทดแทน	4.14	0.66	มาก
รวม	4.25	0.54	มาก
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.39	0.65	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.40	0.60	มาก
3. ความอดทน	4.35	0.65	มาก
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.41	0.71	มาก
5. การมีเหตุผล	4.38	0.84	มาก
รวม	4.38	0.65	มาก
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	4.29	0.65	มาก
รวม	4.29	0.65	มาก
บรรยากาศแห่งความศรัทธา ในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.35	0.64	มาก
รวม	4.35	0.64	มาก
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	4.34	0.65	มาก
2. ความยุติธรรม	4.29	0.80	มาก
รวม	4.32	0.70	มาก

ณ
31.1.201
จ.สงขลา
หน้า 4
1.2

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00107559

ตารางที่ 3 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	4.31	0.73	มาก
รวม	4.31	0.73	มาก
รวมทุกด้าน	4.33	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธา ในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 4

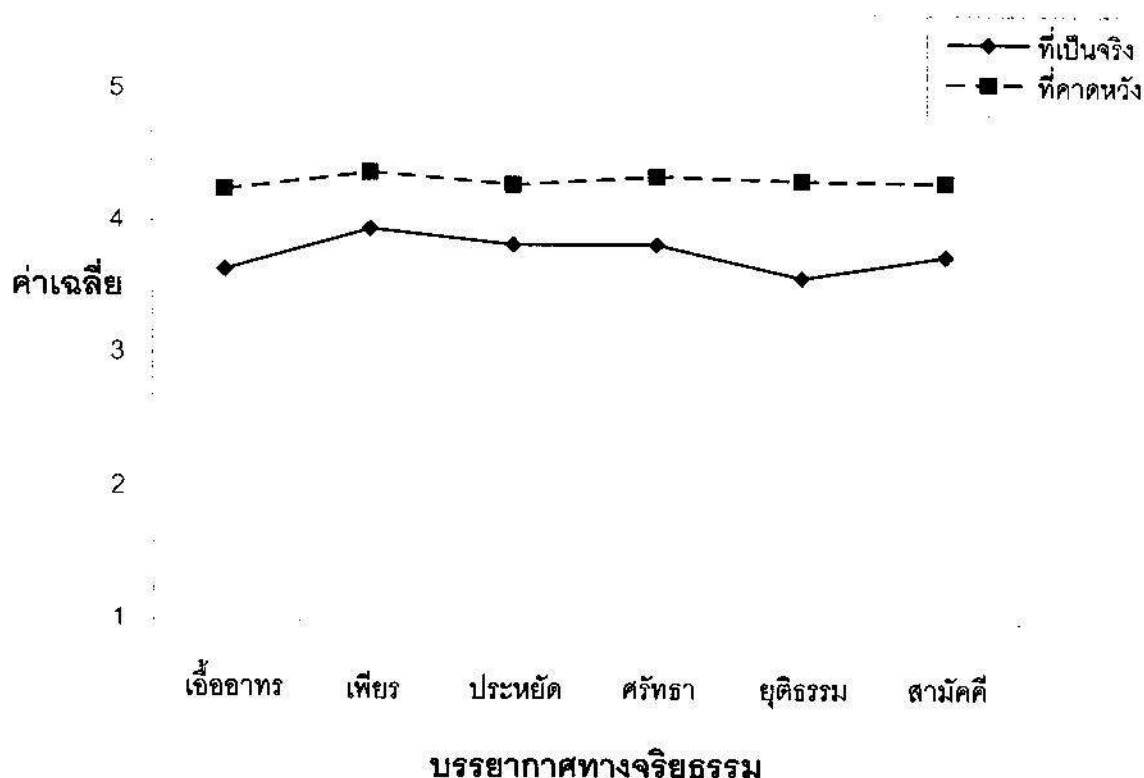
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและ
ที่คาดหวัง และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าที่คาดหวังกับค่าที่เป็นจริง
(ที่คาดหวัง – ที่เป็นอย่างจริง)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม		
	ที่เป็นจริง	ที่คาดหวัง	ที่คาดหวัง – ที่เป็นอย่างจริง
	μ_1	μ_2	$\mu_2 - \mu_1$
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	3.63	4.28	0.65
2. ความเสียสละ	3.12	3.81	0.69
3. ความกตัญญูกตเวที	3.87	4.14	0.27
รวม	3.64	4.25	0.61
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.16	4.39	0.23
2. ความรับผิดชอบ	4.03	4.40	0.37
3. ความอดทน	3.76	4.35	0.59
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.09	4.41	0.32
5. การมีเหตุผล	3.75	4.38	0.63
รวม	3.95	4.38	0.44
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	3.83	4.29	0.46
รวม	3.83	4.29	0.46
บรรยากาศแห่งความศรัทธา			
ในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	3.83	4.35	0.53
รวม	3.83	4.35	0.53

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม		
	ที่เป็นจริง	ที่คาดหวัง	ที่คาดหวัง – ที่จริง
	μ_1	μ_2	$\mu_2 - \mu_1$
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	3.69	4.34	0.65
2. ความยุติธรรม	3.46	4.29	0.83
รวม	3.58	4.32	0.74
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	3.75	4.31	0.56
รวม	3.75	4.31	0.56
รวมทุกด้าน	3.79	4.33	0.52

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริง และค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณา โดยรวมทุกด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน แสดงดังแผนภูมิที่ 3



**แผนภูมิที่ 3 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง**

จากแผนภูมิที่ 3 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวังสูงกว่าที่เป็นจริงทุกด้าน โดยพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเอื้ออาทร ความสามัคคี ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความประหยัด และความเพียร ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริงและค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับมากเหมือนกัน ที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทการบริหารงานของตนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จนทำให้ครูผู้สอนรับรู้ได้ ซึ่งการรับรู้ของครูผู้สอนในสภาพที่เป็นจริงมีค่าใกล้เคียงกับสภาพที่คาดหวัง ดังผลการวิจัยที่พบว่าโดยรวมทุกด้านแล้ว ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 - 0.74 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าความแตกต่างที่น้อย แสดงว่าความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความใกล้เคียงมากกับสภาพที่เป็นจริงที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติ จึงน่าจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมาด้วย ส่วนประการที่สอง เป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มักจะมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังผลงานวิจัยของ รัตนไตร พรหมพวก (2539 : 76 - 77) ที่พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเอื้อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าการบริหารงานจะมีความคล่องตัว รวดเร็วและครอบคลุมในทุกด้าน มากกว่าการบริหารงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย (ธีระพงศ์ จุ่มณี 2532 : บทคัดย่อ)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรมและด้านความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงมากที่สุด แสดงว่า ครูผู้สอนเห็นว่าในสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรได้ต่ำกว่าที่ครูผู้สอนคาดหวังไว้ มากกว่าการสร้างบรรยากาศด้านอื่น ๆ ซึ่งให้เห็นว่าบรรยากาศทั้ง 2 อย่างนี้ มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนมากกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนก็ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านความยุติธรรมและมีความเอื้ออาทรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง และที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง ในบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรมและด้านความเอื้ออาทร มีค่าต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อนำค่าที่เป็นจริงไปเปรียบเทียบกับค่าที่คาดหวังก็พบว่า มีค่าความแตกต่างมากกว่าด้านอื่น ๆ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรม และด้านความเอื้ออาทร ให้มากขึ้น โดยการพิจารณา ทบทวน และหาแนวทางในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ศึกษาบรรยากาศทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ศึกษาแนวทางหรือรูปแบบที่ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



V499

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

A STUDY OF THE CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND
EXPECTED OF SCHOOL ADMINISTRATORS' IN THE OPINION OF TEACHER
IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION
METROPOLITAN ADMINISTRATION DISTRICT, BANGKOK

วิทยานิพนธ์

ของ

นายจรรยา ทิฆะพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี 27 ค.ย. 2548

เลขทะเบียน 00157559

เลขเรียกหนังสือ

กน
371.20
จ 1501
8541
ค. 2

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-401-5

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์ การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่เป็นจริงและที่คาดหวังของ
ผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

โดย นายจรวัย ทีชะพันธ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล

กรรมการ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง

กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วริษฐา วัฒนไชยยศ

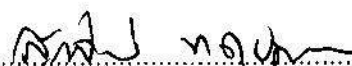
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

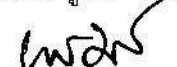
(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

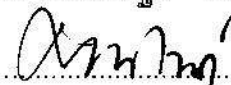
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

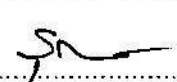
 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วริษฐา วัฒนไชยยศ)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

 กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มปริญญ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดีด้วยความเมตตากรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระฐา วัฒนไชยศ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทุกท่าน โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน โดยเฉพาะคุณสราพร กฤษเพชร คุณเรืองอุไร อมรไชย ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งผองเพื่อนในสาขา การบริหารการศึกษาทุกท่าน

ความดีที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ขอมอบให้แก่บุคคลที่กล่าวมาทั้งหมด ซึ่งล้วนเป็นผู้มีส่วนร่วม ให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

นายจรวัย ทิฆะพันธุ์

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND EXPECTED OF SCHOOL
ADMINISTRATOR AS OPINION OF TEACHERS IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA
JURISDICTION OF DISTRICT, BANGKOK

บทคัดย่อ

ของ

นายจรรยา ทีชะพันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

จรรยา ทิมะพันธุ์. (2547) การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร

โรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน

สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม :

รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, รศ.ไพฑูรย์ ธรรมแสง, ผศ.วริษฐา วัฒนไชยยศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับ มากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการ สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริงและค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่ คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่ คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน

A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS ACTUAL AND EXPECTED
OF SCHOOL ADMINISTRATOR AS OPINION OF TEACHERS IN SULAOBANDON
SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION OF DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MR.JAROUY TEEKAPHUN

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University

2004

JAROUY TEEKAPHUN. (2004) A STUDY CREATING ETHICAL CLIMATE BEHAVIORS
ACTUAL AND EXPECTED OF SCHOOL ADMINISTRATOR AS OPINION OF
TEACHERS IN SULAOBANDON SCHOOL UNDER THE WATANA JURISDICTION
OF DISTRICT, BANGKOK. Bangkok : School, Bansomdejchaopraya Rajabhat
University. Advisors Committee : Associate Professor Dr. Pornpipat Puempol;
Associate Professor Paitoon Dhamasaeng; Assistant Professor Waristha
Wattanachaiyos.

This study is an institutional research. The purpose was to study and compare the creating ethical climate behaviors actual and expected of school administrators' in the opinion of teachers. The population consisted of 27 teachers in Sulaobandon school under the Watana jurisdiction metropolitan administration district, Bangkok. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows :

1. The opinion of teachers showed that the total part of the creating ethical climate behaviors actual of school administrator were high level and the 6 subpart were high level too, that hard working was the highest of all but fairness was the lowest of all.
2. The opinion of teachers showed that the total part of the creating ethical climate behaviors expected of school administrator were high level and the 6 subpart were high level too, that hard working was the highest of all but caring was the lowest of all.
3. The comparison of the opinion mean score of teachers about creating ethical climate behaviors actual and expected of school administrator indicated that the expected mean score was higher than actual mean score about 0.52 for the total part and 0.44 – 0.74 for the 6 subpart

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง-ฉ
สารบัญ.....	ช-ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
จริยธรรม.....	8
จริยธรรมของครู.....	13
การบริหารงานด้วยจริยธรรม.....	17
บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	22
บรรยากาศองค์การ.....	26
บรรยากาศทางจริยธรรม.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทาง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง.....	48
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทาง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง.....	50
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้าง บรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	63
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ค ประวัติย่อผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา.....	48
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง.....	49
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง.....	51
4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวัง และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าที่คาดหวังกับค่าที่เป็นจริง (ที่คาดหวัง – ที่เป็นจริง).....	53

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม.....	42
3	กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและ ที่คาดหวัง.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศรวมถึงประเทศไทย สิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ก็คือการพัฒนาคน โดยเริ่มตั้งแต่ในวัยเด็กด้วยการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ฝังงมให้กับเด็ก หากเราปลูกฝังสิ่งดีงามให้กับเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติได้ อนาคตของประเทศก็จะเจริญรุ่งเรืองไปในทิศทางที่ดี ผู้คนจะมีความรู้คู่คุณธรรม สังคมก็จะมีแต่ความสงบสุข อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นเราจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็กให้มาก ดังพระราชโองการของพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ให้ไว้ ณ มุลนิธิภูมิาร ศิริราชพยาบาล ความว่า “เด็กเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ผู้ใหญ่ทุกคนควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ย่อมจะเกิดผลต่อเด็ก”

สถาบันการศึกษามีหน้าที่พัฒนาคุณภาพของคนให้แก่สังคมเพื่อให้คนเหล่านั้นไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า เมื่อคนได้รับการศึกษาสูงขึ้นก็จะมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม จากผลการวิจัยของศิริเพญ มากบุญและพรทิพย์ ชูศักดิ์ เมื่อปี พ.ศ. 2526 (อ้างถึงใน วีระ ประเสริฐศิลป์ 2545 : 10 - 11) พบว่า คนที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นแทนที่จะมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น ในความเป็นจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น ถ้าคนมีความรู้สูงขึ้นแต่ขาดคุณธรรมจริยธรรม ผลเสียที่เกิดขึ้นคือคนเหล่านั้นแทนที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติก็จะไปทำลายชาติแทน

ด้วยเหตุผลนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา 81 ว่าให้รัฐและเอกชนจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม สถานศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมให้ได้ผลสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้บรรยากาศทางจริยธรรม ยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรในแง่ของความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในการบริหารงาน สร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความปกติสุข กล่าวคือทุกคนเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยจะไม่มีใครเป็นคน

ทำงานเก่งในสายตาผู้บริหาร ด้วยการเอาใจผู้บริหาร แต่ทุกคนเก่งและดีได้ด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมั่นในผลแห่งการปฏิบัติงานของตน สิ่งเหล่านี้คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานในโรงเรียนก็เช่นกัน ผู้บริหารควรจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดในโรงเรียนให้ได้ เพื่อที่ครูในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยตรงจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงสนใจที่จะทำการศึกษาพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เพื่อจะได้นำ ผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการหล่อหลอมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น อีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยสถาบันที่มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ใน 6 ด้านคือ

- 2.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 2.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 2.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 2.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 2.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน จำนวน 27 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2547

4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 4.1.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 4.1.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 4.1.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 4.1.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 4.1.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 4.1.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

4.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร
- 4.2.2 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร
- 4.2.3 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด
- 4.2.4 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู
- 4.2.5 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม
- 4.2.6 พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547

2. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547

3. **บรรยากาศทางจริยธรรม** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความเพียรในการทำงาน มีความประหยัด มีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความยุติธรรม และมีความสามัคคี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 **บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร** ประกอบด้วย สภาพที่ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะของการมีความเมตตากรุณา เสียสละ และกตัญญูทดแทนที่ ซึ่ง

3.1.1 **ความเมตตากรุณา** หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขทั้งกายและใจ สงสาร เห็นอกเห็นใจ และอยากให้ความช่วยเหลือ

3.1.2 **ความเสียสละ** หมายถึง การช่วยเหลือ แบ่งปันไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา ต่อผู้ที่สมควรได้รับ อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม

3.1.3 **กตัญญูทดแทน** หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อตน และตอบแทนบุญคุณนั้น ๆ ต่อผู้อื่น

3.2. **บรรยากาศแห่งความเพียร** ได้แก่ สภาพที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการมีเหตุผล ซึ่ง

3.2.1 **การมีวินัย** หมายถึง การปฏิบัติถูกต้องตามข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงที่สังคมยอมรับ เช่น การเคารพกฎหมาย การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นต้น

3.2.2 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ติดตามงานและแก้ไขปรับปรุงอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ และยอมรับในผลของการกระทำ ไม่ปิดความผิดให้ผู้อื่น

3.2.3 **ความอดทน** หมายถึง ความสามารถในการเผชิญความทุกข์ซึ่งเกิดจากการเจ็บป่วย ความเหนื่อยยากตรากตรำจากการทำงาน คำเหยียดหยามดูหมิ่น นินทา และคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้

3.2.4 **ความขยันหมั่นเพียร** หมายถึง การปฏิบัติงานใด ๆ เกือบตลอดเวลาอย่างไม่ย่อถอยด้วยความเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ทำ

3.2.5 การมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติในการไตร่ตรองพิสูจน์ให้กระจ่างไม่หลงมกมาย มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้

3.3 บรรยาภาสแห่งความประหยัด ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนด้วยความประหยัด ซึ่งการประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

3.4 บรรยาภาสแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีความศรัทธาในวิชาชีพครู

ความศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพครู อยากอยู่ในวิชาชีพนี้ต่อไปเพราะมั่นใจว่าจะได้รับการสนองตอบที่ดีตามมา

3.5 บรรยาภาสแห่งความยุติธรรม ได้แก่ สภาวะที่ครูปฏิบัติตนในลักษณะของการมีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม ซึ่ง

3.5.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

3.5.2 ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

3.6 บรรยาภาสแห่งความสามัคคี ได้แก่ สภาพการณ์ที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานใด ๆ ร่วมกัน ด้วยความสามัคคีกัน

ความสามัคคี หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความพร้อมเพรียง ให้ความร่วมมือและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4. พฤติกรรมการสร้างบรรยาภาสทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดบรรยาภาสทางจริยธรรมแบบต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บรรยาภาสแห่งความเชื่ออาทร บรรยาภาสแห่งความเพียร บรรยาภาสแห่งความประหยัด บรรยาภาสแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยาภาสแห่งความยุติธรรม และบรรยาภาสแห่งความสามัคคี ซึ่งครูผู้สอนสังเกตและพบเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่จริง

5. พฤติกรรมการสร้างบรรยาภาสทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่คาดหวัง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดบรรยาภาสทางจริยธรรมแบบต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บรรยาภาสแห่งความเชื่ออาทร บรรยาภาสแห่งความเพียร บรรยาภาสแห่งความ

ประยัต บรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยากาศแห่งความยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนคาดหวังอยากให้เกิดขึ้น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่ครูผู้สอนคาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน
3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเนื้อหาของการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จากการศึกษาเอกสารวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบและนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. จริยธรรม
2. จริยธรรมของครู
3. การบริหารงานด้วยจริยธรรม
4. บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร
5. บรรยากาศองค์การ
6. บรรยากาศทางจริยธรรม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 : 103) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นคำที่มีความหมายกว้าง หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่ง ในสองประเภทคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจ การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

สุรพล ชลดำรงศกุล (2542 : 101 - 102) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากคำ 2 คำ รวมกันได้แก่

1. จริยะ คือ ภารกิจที่ควรประพฤติ

2. ธรรม คือ หลักปฏิบัติหรือข้อปฏิบัติ

ดังนั้น จริยธรรม คือ หลักปฏิบัติที่นำไปสู่กริยาที่ควรประพฤติ หลักการของจริยธรรมไม่เหมือนการใช้หลักเหตุผลซึ่งเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง ไม่สนใจคนอื่น หลักของจริยธรรมคือการมองคนอื่น มองสังคม มองภาพรวมเป็นหลัก หลักของจริยธรรมจึงเป็นหลักที่จะให้พิจารณาก่อนจะลงมือกระทำสิ่งใด ๆ ลงไป หลักปฏิบัติของจริยธรรมจะต้องพิจารณา 2 องค์ประกอบเป็นหลักก่อนลงมือกระทำ คือ

1. ควร – ไม่ควร ซึ่งจะต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 ประการ

1.1 จะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่

1.2 ผิดกฎระเบียบของสังคมหรือไม่ (กฎระเบียบของสังคมในที่นี้มีไหมายถึงเพียงข้อกฎหมาย แต่อาจเป็นกฎระเบียบอะไรก็ได้ที่สังคมใดสังคมหนึ่งช่วยกันกำหนดขึ้นมา)

2. งาม – ไม่งาม ที่จะต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 ประการ คือ

2.1 ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่ ก่อนที่จะรู้ว่าถูกต้องหรือไม่ จะต้องถามตัวเอง รู้จักตัวเองว่าตัวเองเป็นใคร ควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2.2 ถูกต้องตามกาลเทศะหรือไม่ ถูกต้องกับเวลาและสถานที่หรือไม่

ประกาศรี สีนอำไพ (2535 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 26) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากภาษากรีก คือคำว่า Ethos แปลว่า ลักษณะนิสัยที่สามารถตัดสินใจคุณค่าได้ตามความหมายของความดี ความงาม ความสุขและจริยธรรม มีความหมายว่า ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์โดยใช้หลักจริยศาสตร์ ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่าสามารถวิเคราะห์ค่านิยมได้ควบคู่กัน สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดดีควรกระทำและสิ่งใดชั่วควรละเว้น ทำให้ตัดสินใจคุณค่าของการปฏิบัติตนในแนวทางที่พึงงามได้ตามความดีระดับต่าง ๆ

พระเทพเวที (2535 อ้างถึงใน สราวุธ จิตบุญมี 2543 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง มรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทาซึ่งหมายถึงระบบจริยธรรม ระบบความประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดีที่งามหรือหลักการของชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่จุดหมายคือ ความดับทุกข์หรือความสิ้นสุดปัญหาอยู่อย่างเป็นอิสระไร้ทุกข์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2522 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่ปลูกฝังไว้ในจิตสำนึกของคน ซึ่งรู้ดี รู้ชั่วแล้วเลือกสรรศรัทธายึดมั่นในสิ่งดีงาม แฝงไว้ในจิตใจเป็น “นามธรรม” เมื่อแสดงออกมาก็เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ถ้าไม่แสดงออกมาก็เป็นพฤติกรรมมันก็มีอยู่ในใจ

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2533 : 25) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความดีงาม และเป็นสิ่งที่ควรประพฤติสมควรจะนำมาเป็นหลักสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตนเพราะจริยธรรม

สามารถทำให้เราเป็นคนดี มีความประพฤติดี ละเว้นความชั่ว มีเมตตากรุณา และมีขันติ

พิศนา ขัมมณี (2541 : 4) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจากต่างประเทศได้ให้ความหมายคำว่า จริยธรรมไว้ดังนี้

เพียเจตต์ (Piaget 1960 : 112) กล่าวถึงจริยธรรมไว้ว่า เป็นลักษณะประสพการณ์ของมนุษย์ และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือกันในรูปแบบของสิ่งที่ควรกระทำและสิทธิ ในขณะที่โบรว (Brow 1965 : 55) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง ระบบกฎเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล และเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการไปตามประสพการณ์ของบุคคล ส่วน กู๊ด (Good 1964 : 56) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึงการแสดงออกทางคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นหลักธรรมแห่งความดีงาม จริยธรรมเป็นคุณธรรมที่ผู้คนนิยมชมชอบ และได้รับการยอมรับจากสังคมหากทุกคนยึดถือปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดความสันติสุขแห่งตนเอง ความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในการกระทำทางกาย วาจา ใจ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

โครงสร้างของจริยธรรม

จริยธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน (นิยพรรณ วรณศิริ 2539 : 65 – 66) ได้แก่

1. จริยธรรมที่เป็นพื้นฐาน (Basic Ethics) ซึ่งได้แก่ จริยธรรมซึ่งอยู่ในรูปของนามธรรม มีลักษณะเป็นคุณภาพหรือคุณสมบัติ นำความประพฤติของบุคคลให้ออกมาในรูปของความดีงาม มีลักษณะเป็นค่านิยมที่บุคคลในสังคมส่วนใหญ่คาดหวัง แบ่งออกเป็น

1.1 ความมีศีลธรรม (Moral Value) จริยธรรมในเชิงนี้มีกฎเกณฑ์ทางศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ได้แก่ ศีล 5 ซึ่งเป็นศีลขั้นต้นของฆราวาสที่พึงประพฤติปฏิบัติ

1.2 ความมีคุณธรรม (Ethical Value) เป็นค่านิยมซึ่งบุคคลพึงประพฤติปฏิบัติ เพราะคนส่วนใหญ่ในสังคมต้องการให้ทำเช่นนั้น เช่น สังคมมหาวิทยาลัยต้องการให้อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีความรู้อย่างถ่องแท้ พูดความจริงกับเด็ก เตรียมสอนให้ครบถ้วนและคอยช่วยเหลือเด็ก เป็นต้น อาจารย์ผู้มีความดีจะต้องทำตามที่ได้กล่าวมานี้ทั้งหมด ใครไม่ทำตามถือว่าไม่มีคุณธรรม เป็นต้น

1.3 ความมีวัฒนธรรม (Conventional Value) ได้แก่ การยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบประเพณีของสังคม ไม่ประพฤติตนนอกกรอบ หรือเบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานของสังคม ผู้ที่เดินตามร่องรอยของขนบธรรมเนียม นับได้ว่าเป็นผู้มีจริยธรรม

1.4 ความมีกฎหมายและกฎเกณฑ์ (Legal Value) การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม

กฎหมายของสังคม เป็นการแสดงออกทางจริยธรรมอย่างหนึ่ง เพราะกฎหมายก็คือหลักเกณฑ์นำความประพฤติของบุคคลไปในทางที่ดีงาม คนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็คือ คนไร้จริยธรรมและคุณธรรม ตัวอย่างเช่น กฎหมายห้ามฉ้อโกงทรัพย์สินของผู้อื่น ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าไร้คุณธรรม เป็นต้น

2. จริยธรรมในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ (Professional Value) เป็นจริยธรรม ประจำกลุ่มอาชีพหนึ่ง ๆ เป็นจริยธรรมในเชิงปฏิบัติ เป็นกฎเกณฑ์ที่นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จอย่างสูงส่งในการทำมาหาเลี้ยงชีพในแต่ละแขนง จริยธรรมในวิชาชีพเป็นกฎเกณฑ์ที่แคบใช้เฉพาะในกลุ่มอาชีพหนึ่ง ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ เช่น จรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ 1) รับใช้ประชาชน 2) ทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน 3) เสียสละ 4) มีศีลธรรม 5) รักศักดิ์ศรี และ 6) มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

องค์ประกอบของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522 : 33 - 35) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมว่ามี 4 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม หลักธรรม คำสอนของศาสนาและค่านิยม เพื่อยึดถือว่าการกระทำใดควรกระทำและการกระทำใดควรงดเว้น ลักษณะความประพฤติประเภทใดเหมาะสมและไม่เหมาะสมมากนักน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมนี้จะขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของคนด้วย

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ ทศนคติจะเอาความรู้เชิงจริยธรรมเข้าไปด้วย

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความคิดเบื้องหลังในการตัดสินใจการทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ซึ่งบุคคลตัดสินใจกระทำอย่างเดียวกันอาจมีเหตุผลในระดับที่แตกต่างกันไป

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะบอกได้ ว่าได้ว่าพฤติกรรมนั้นถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ หรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของสังคมหรือไม่

ด้านต่าง ๆ ของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 35 - 37) ได้กล่าวถึงด้านต่าง ๆ ของจริยธรรมว่ามี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านเนื้อหาของจริยธรรม คือ สิ่งในแต่ละสังคมหรือหมู่เหล่าอบรมสั่งสอนลูกหลานของตนว่าทำสิ่งนั้นดี ทำสิ่งนั้นไม่ดี ซึ่งจะออกมาในรูปของการให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่กระทำแล้วผู้ทำจะได้รับการสรรเสริญและส่งเสริมจากสังคม และพฤติกรรมที่ทำแล้วจะถูกสังคมลงโทษ เป็น

เนื้อหาความรู้ทางศาสนา ทางกฎหมาย และระเบียบประเพณีของหมู่เหล่า อาจอยู่ในรูปของค่านิยมของสังคมหรือทัศนคติของบุคคล และในรูปของบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวกับคุณธรรมและทugendต่าง ๆ เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความก้าวร้าว สันโดษ อิทธิบาทสี่ ฯลฯ ด้านเนื้อหาของจริยธรรมนี้ แต่ละสังคมอาจแตกต่างกันได้มาก สิ่งที่สังคมหนึ่งว่าดีควรทำ อีกสังคมหนึ่งอาจบอกให้หลีกเลี่ยงเพราะเป็นสิ่งที่สังคมนั้นรังเกียจและว่าเลว ฉะนั้นการเปรียบเทียบคนต่างสังคมว่าใครจะมีจริยธรรมสูงหรือต่ำกว่ากันทางด้านเนื้อหานี้ทำได้ยาก อาจทำได้ภายในสังคมเดียวกัน แต่ก็ยังมีข้อโต้แย้งจากนักวิชาการว่า ชนชั้นสูงและต่ำ มีเนื้อหาทางจริยธรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน ฉะนั้น การเปรียบเทียบคนในสังคมเดียวกัน แต่อยู่ในสังคมย่อยที่ต่างกันก็ไม่ใช่การยุติธรรม เช่นกัน

2. ด้านโครงสร้างของจริยธรรม คือ การพิจารณาลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลในแง่ของโครงสร้างซึ่งแบ่งจริยธรรมตั้งแต่ต่ำไปถึงจริยธรรมสูงออกเป็นชั้น ๆ ที่ต่อยอดกันขึ้นไป การพิจารณาจริยธรรมทางด้านโครงสร้างนี้ เกิดจากการพิจารณาการรู้การคิดของมนุษย์ว่ามีโครงสร้างเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ตามทฤษฎีการรู้คิดของเพียเจตต์ เมื่อมีผู้คิดว่าจริยธรรมของบุคคลนั้น มีบางส่วนที่ขึ้นอยู่กับความรู้คิดของบุคคล จริยธรรมทางด้านนี้จึงมีโครงสร้างด้วย เพียเจตต์ได้เป็นผู้ริเริ่มความคิดนี้ และโคลเบอร์กได้ขยายความคิดนี้ออกไปอีก 3 ชั้น เป็น 6 ชั้น และครอบคลุมการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตใจที่สูงกว่าลักษณะทางด้านโครงสร้างของจริยธรรมนี้คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นใดขั้นนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับ การเลื่อมล่อนเนื้อหาความดีความชั่วโดยสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ แต่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาในขั้นที่สูงขึ้นไปได้ต้องขึ้นอยู่กับสติปัญญา และวุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ และยังต้องประกอบกับการมีประสบการณ์ที่เหมาะสมในสังคมด้วย ฉะนั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงอาจมีลักษณะที่เป็นสากลได้มากกว่าลักษณะอื่นของจริยธรรม และอาจจะเปรียบเทียบคนในต่างสังคมว่าอยู่ขั้นเดียวกันหรือต่างขั้นกันก็ได้ และทำได้ดีพอ ๆ กับการเปรียบเทียบคนในสังคมเดียวกัน

ในการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้อาจพบว่า คนต่างศาสนา และต่างวัฒนธรรม แต่อายุ สติปัญญา และอารมณ์อยู่ในระดับเดียวกัน อาจยึดหลักที่อยู่ในขั้นจริยธรรมเดียวกันได้ และคนในวัฒนธรรมเดียวกันหรือผู้นับถือศาสนาเดียวกัน แต่มีประสบการณ์ทางสังคม สติปัญญา และการรู้การคิดต่างระดับกัน อาจยึดหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกันได้

การประเมินผลจริยธรรม

แม้ว่าการวัดเพื่อประเมินผลจริยธรรมของบุคคลเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และวัดได้ยากแต่นักวัดผลการศึกษาก็ได้พยายามสร้างเครื่องมือเพื่อวัดผลให้ได้มาตรฐาน เชื่อถือได้ ซึ่งเทคนิควิธีการวัดผลทางจริยธรรมนั้นสรุปได้ว่ามีอยู่ 3 วิธีด้วยกันคือ

1. การสังเกต (Observe) เป็นรากฐานทางวิทยาศาสตร์ทุกแขนง ตั้งแต่ประสบการณ์

อันซับซ้อน เช่น พฤติกรรมของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกต พิจารณา ให้ได้เรื่องราวละเอียดถี่ถ้วนได้ยาก การสังเกตอาจใช้แบบสังเกตในสถานการณ์ต่างที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวตาม ธรรมชาติ หรือใช้แบบสังเกตในสถานการณ์เฉพาะที่สร้างขึ้น เช่น มอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มแล้วสังเกตการปฏิบัติงาน

2. ให้บอกเรื่องราวของตนเอง อาจทำได้ 3 ลักษณะคือ

2.1 ใช้แบบทดสอบวัด เช่น แบบ ทดสอบ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบทดสอบเชิงสถานการณ์ (Situation Test) แบบเปรียบเทียบความชอบเป็นรายคู่ (Paired Comparison Preferred Test)

2.2 สัมภาษณ์ มีหลักการว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องไม่รู้ว่ากำลังถูกทดสอบ หรือถูกวัด จริยธรรม

2.3 อภิปรายกลุ่ม

3. ให้ผู้อื่นช่วยบอกเรื่องราว อาจใช้สังคมมิติ (Sociometric Study) สัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ จริยธรรมที่เป็นพื้นฐานและ จริยธรรมในวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความรู้เชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มี 2 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาของจริยธรรม และด้านโครงสร้างของจริยธรรม ซึ่งสามารถประเมินผลโดยใช้วิธีการสังเกต บอกเรื่องราวของตนเอง และ / หรือให้ผู้อื่นช่วยบอกเรื่องราวของตนเอง

จริยธรรมของครู

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยค้นพบทัศนะต่างๆของผู้ทรงคุณวุฒิที่สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ดังนี้

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2540 : 1 - 4) ได้สรุปคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งมีอยู่ 9 ด้าน คือ

1. ความมีวินัย
2. ความอดทน
3. ความรับผิดชอบ
4. ความเมตตา
5. ความศรัทธาในวิชาชีพครู
6. ความขยันหมั่นเพียร
7. ความประหยัด

8. ความซื่อสัตย์

9. ความยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2523 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 25 - 26) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมมีคุณลักษณะประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติในการไตร่ตรองพิสูจน์ให้ประจักษ์ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา และตอบแทนบุญคุณนั้น ๆ ต่อผู้อื่น

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยา มารยาท ข้อบังคับ กฎหมายและศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้กับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและมีเหตุผลไม่มีความลำเอียง

10. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

สุลีพวรรณ กษมานนท์ (2543 : 33 - 36) ได้สรุปคุณลักษณะทางจริยธรรมครุมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์

2. ความรับผิดชอบ

3. ความเมตตากรุณา

4. ความเสียสละ
5. ความยุติธรรม
6. การรักษาระเบียบวินัย

คุณลักษณะทางจริยธรรมทั้ง 6 ด้านนั้น โกวิท ประวาลพุกษ์ (2528 : 582 – 592) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง
- 1.2 ไม่เบียดบังแรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 1.3 ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวม หรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือ

พวกพ้อง

- 1.4 ไม่อวดอ้างความสามารถเกินความจริง
- 1.5 ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อ

มนุษยชาติ

- 1.6 ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ทางราชการอย่างเต็มที่
- 1.7 ไม่ชักชวนศิษย์กระทำในสิ่งที่เสื่อมเสีย
- 1.8 เข้าสอน และเลิกสอนตามเวลาที่กำหนด
- 1.9 ไม่ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บังคับบัญชา
- 1.11 เป็นบุคคลรักษาคำมั่นสัญญา

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น แสดงออกเป็นพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 เตรียมการสอนอย่างดี
- 2.2 ดูแลซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และสถานที่ของทางราชการอยู่เสมอ
- 2.3 แสวงหาแนวทางวิธีการปรับปรุงในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ
- 2.4 ค้นคว้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- 2.5 ไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 2.6 ไม่เพิกเฉยในเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดผลเสียต่องานราชการ

- 2.7 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 2.8 อุดหนุนต่อปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานโดยไม่ละทิ้งและทอดทิ้งโดยง่าย
- 2.9 อุดหนุนต่อพฤติกรรมที่ยั่วของศิษย์ ไม่แสดงความโกรธโดยง่าย
- 2.10 ยอมรับผลการกระทำของตน
- 2.11 รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 2.12 ให้ความร่วมมือในกิจการของสถาบันเป็นอย่างดี
- 2.13 ผ่อนปรนต่อปัญหาต่าง ๆ และหาทางแก้ไขโดยวิธีทางปัญญาและสันติวิธี
- 2.14 ใช้ทรัพย์สินราชการอย่างประหยัด

3. ความเมตตา กรุณา เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 3.1 สนใจ เอาใจใส่ศิษย์ที่มีปัญหาอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2 ชักนำให้ศิษย์ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม
- 3.3 ให้โอกาสกับศิษย์ได้แก้ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด
- 3.4 ให้กำลังใจแก่ศิษย์โดยเฉพาะศิษย์ที่มีปัญหา
- 3.5 ให้ความอนุเคราะห์กับศิษย์และบุคคลทั่วไปตามสมควรกับฐานะ
- 3.6 ไม่ใช้ถ้อยคำหรือแสดงกริยาข่มขู่ศิษย์และผู้อื่น
- 3.7 ไม่ใช้ถ้อยคำหรือแสดงกริยาดูหมิ่นเสียดสีศิษย์และผู้อื่น
- 3.8 ไม่แสดงกริยาอาฆาตพยาบาทต่อศิษย์และผู้อื่น
- 3.9 มีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
- 3.10 ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์และผู้อื่นอยู่เสมอ

4. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

- 4.1 ร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษากับศิษย์ ทั้งในและนอกเวลาราชการอยู่เสมอ
- 4.2 ให้คำปรึกษากับศิษย์ในปัญหาต่าง ๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการอยู่เสมอ
- 4.3 แบ่งปันทรัพย์สินตามสมควรเพื่อให้กิจการของศิษย์หรือสถาบันประสบความสำเร็จ
- 4.4 ช่วยเจรจาเป็นธุระในกิจการของศิษย์และสถาบันให้สำเร็จประโยชน์
- 4.5 ให้อภัยผู้อื่น ไม่แสดงอาการอาฆาตพยาบาท
- 4.6 ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

4.7 มีเหตุผล ไม่มั่งงายในตัวเอง

5. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

5.1 ให้ความรู้และบริการต่าง ๆ แก่ศิษย์โดยไม่แบ่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

5.2 ตรวจผลงานและให้คะแนนตามความเป็นจริงด้วยความเที่ยงธรรมและมีเหตุผล

5.3 ให้หลักวิชาที่ถูกต้องในการประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและ เหมาะสม กับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม แสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

6.1 แต่งกายเหมาะสมกับอาชีพครู

6.2 วาจาสุภาพ

6.3 รักษาความลับของศิษย์ เพื่อร่วมงาน และสถานศึกษา

6.4 ตรงต่อเวลา

6.5 ดูแล จัดอุปกรณ์ทางการศึกษา และสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

6.6 ไม่สูบบุหรี่

6.7 ไม่ดื่มสุรา

6.8 ไม่เล่นการพนัน

6.9 ไม่ประพฤติผิดทางเพศ

6.10 ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จริยธรรมของครูมี 13 ประการ ได้แก่ การมีวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การมีเหตุผล ความกตัญญูกตเวที การเสียสละ และความสามัคคี

การบริหารงานด้วยจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยจริยธรรม

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 6) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม การปฏิบัติงานในทุกแขนงวิชาชีพได้มีการกำหนดจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในอาชีพนั้น ๆ เช่น จริยธรรมของแพทย์ จริยธรรมของพยาบาล จริยธรรมของเภสัชกร จริยธรรมของครู เนื่องจากจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ และนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

เพื่อให้สังคมอยู่อย่างสงบสุข โดยเฉพาะครูคือทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของประเทศ เพราะครูเป็นผู้รับภาระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนำไปสู่การพัฒนาประเทศ หากครูเป็นผู้ไม่มีจริยธรรมแล้วนักเรียนจะเป็นผู้มีจริยธรรมได้อย่างไร เช่นเดียวกับถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรมและไม่เห็นความสำคัญของจริยธรรมแล้ว ครูผู้ได้บังคับบัญชาจะสนใจ ใส่ใจ และแสดงออกถึงการมีจริยธรรมไปได้อย่างไร

วิภา เพ็งแสงเยี่ยม (2541 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการจัดการ เพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทรัพยากรที่ถือว่ามีคุณค่ามีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์การทำงานร่วมกับคนหลายระดับมีความแตกต่างของพื้นฐานชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความรู้ ความสามารถและอื่น ๆ นั้น ความมีจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้เกิดความเป็นธรรม และแรงจูงใจสร้างศรัทธา และการยอมรับความเชื่อถือไว้วางใจและความสามัคคีในองค์กร อันจะส่งผลถึงความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ฮานน์ บี็น ลี (Hahn – Been Lee 1980 อ้างถึงใน อุทัย เลหาวิเชียร 2528 : 24) ได้ย้ำให้เห็นชัดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของนักการบริหารพัฒนา ไว้ว่าควรมี 4 ประการคือ

1. ความรู้
2. ค่านิยมและทัศนคติ
3. ทักษะ
4. คุณธรรมและจริยธรรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความท้าทายการบริหารยุคใหม่ก่อปรกับการที่จะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมกล่าวคือมีความสามารถ เช่น มีภาวะผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารกับองค์กร คือสามารถใช้อำนาจนำคนอื่นประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ซึ่งการที่จะนำผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นยอมรับได้จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ประการสุดท้ายที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จคือมีโอกาสในการบริหาร เช่น สร้างความสัมพันธ์ขจัดความขัดแย้ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539 : 50) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นอยู่ในฐานะสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือถ้าผู้บริหารคนใดไม่เสริมสร้างจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแสดงว่าเขากำลังทำลายจริยธรรมของลูกน้องไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสามารถให้คุณให้โทษได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หากการให้คุณให้โทษไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ก็

ทำให้เกิดผลเสียต่อจิตใจและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ลูกน้องยังชอบเลียนแบบผู้ที่ เป็นหัวหน้าและมนุษย์ก็ชอบที่จะเลียนแบบ รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน การทำงานของตนเองพร้อมทั้งสร้างสภาพความเป็นธรรมและความสมดุลในหน่วยงานให้เกิดขึ้นด้วย

ประกาศรี สีนฮาไฟ (2535 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 : 23 - 24) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่าในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม นั้นควรปลูก ฝังไว้ในจิตสำนึก ซึ่งเป็นลักษณะที่สร้างพฤติกรรมให้สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า ตัดสินใจที่จะเลือกพฤติกรรมปฏิบัติเป็นมาตรฐานความประพฤติที่ดีงาม สร้างคุณภาพและ คุณลักษณะทางบุคคลให้กระทำความดีละเว้นความชั่ว สร้างสภาพแวดล้อมที่สงบและมีหลักแห่ง การดำรงชีวิตอันประเสริฐ การพัฒนาจึงสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างความดีกับความชั่ว ตระหนักว่าความดีเป็นสิ่งที่ไม่ทำ ให้ผู้อื่นและตนเองเดือดร้อน คนดีย่อมเป็นที่ชื่นชมยกย่องเป็นสิ่งที่นำความสุขมาให้ในทางตรงกัน ข้ามความชั่วเป็นสิ่งที่นำความทุกข์กังวลใจมาให้

2. ให้นหลักการสากลในการพิจารณา สามารถนำเกณฑ์ แยกแยะความดีงาม กำหนดให้กฎ คุณธรรมเป็นที่ยอมรับทั่วไป เป็นการประยุกต์ระบบคุณธรรมขึ้นมาอย่างกว้างขวางตามหลักสากล

3. ความเข้าใจในจริยธรรม ชีบซาบอยู่ในจิตใจเมื่อมีเหตุการณ์ หรือความ ประการณา สามารถตัดสินใจเลือกประพฤติอยู่ในขอบเขตของความถูกต้อง สร้างค่านิยมที่เสริมสร้างคุณธรรม ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง

4. ความต่อเนื่องสัมพันธ์ของระบบที่เสริมสร้างคุณภาพและมีแกนสารเป็นที่ชัดเจน รวมถึง มีสัมพันธ์ภาพติดต่อกันเป็นลำดับ

5. การตัดสินใจจริยธรรมสามารถอธิบาย และมีเหตุผลพิสูจน์ได้ว่าเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ ในแนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญในด้านการแสดงออกทางค่านิยม ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในค่านิยมนั้นก็คือการมีจริยธรรมและเริ่มต้นได้จากตัวของ ผู้บริหารเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานด้วยจริยธรรมของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะนอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือแล้ว ยังเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มักเลียนแบบอยู่เสมออีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจริยธรรม

การพัฒนาและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมนั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึง จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เพื่อจะได้นำแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้มาเป็น หลักในการตรวจสอบพฤติกรรมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่สำคัญ และ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารได้ มีดังนี้

1. ทฤษฎีการปลูกฝังค่านิยมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ที่ย่อ MR โดยโคลเบอร์ก (Kohlberg 1969 อ้างถึงใน ธนเศรษฐ์ จำปางาม 2543 :28 - 29) เป็นผู้เสนอทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดพื้นฐานในทัศนะของโคลเบอร์ก จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุของคน โคลเบอร์กได้ยึดถือทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจตต์เป็นหลักในการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับ ภายในแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น โคลเบอร์กเชื่อว่ากฎเกณฑ์ที่คนเราใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำจะพัฒนาเป็นขั้น ๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่าที่ละ 1 ขั้น ไม่มีการย้อนขั้น ไม่มีการข้ามขั้น และไม่มี การเร่งขึ้น

ตามทัศนะของโคลเบอร์กจริยธรรมแต่ละขั้นเป็นผลของการคิดไตร่ตรอง จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลนำมาพิจารณาส่วนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับใหม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการรับฟังทัศนะของผู้อื่น ซึ่งอยู่สูงกว่าระดับพัฒนาตน 1 ขั้น หากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีความขัดแย้งไม่ลงรอยกันความรู้สึกไม่สมดุล ก็จะเกิดขึ้น ทำให้ผู้ตกอยู่ในสภาพไม่สมดุลนี้ต้องปรับตัวเองโดยการสำรวจ และจัดระเบียบความคิด ความเข้าใจของตนใหม่ มีการจำแนกประเด็นปัญหาต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและละเอียดมากขึ้นและมีการบูรณะประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นความเข้าใจใหม่ที่สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความเข้าใจใหม่ เกิดจากการจัดระเบียบทางความคิดเห็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม กระบวนการจำแนกและบูรณะจึงเป็นกลไกของการพัฒนาจริยธรรม ผลของกระบวนการนี้ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่ขึ้นมาแทนที่ความเข้าใจเก่า ทำให้เกิดจริยธรรมใหม่ขึ้นมาแทนที่จริยธรรมเก่า จริยธรรมใหม่นี้จัดอยู่ในขั้นสูงกว่าจริยธรรมเก่า และแตกต่างจากจริยธรรมเก่าในเชิงคุณภาพอย่างสิ้นเชิง

1.2 วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามทัศนะของทฤษฎี MR การปลูกฝังจริยธรรมคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีกฎเกณฑ์การตัดสินความถูกต้องด้วยเหตุผลในระดับสูง และอย่างน้อยก็ให้อยู่ในระดับกฎเกณฑ์สังคม ตามทัศนะนี้การพัฒนาจริยธรรมไม่อาจกระทำด้วยการสอน ไม่อาจกระทำด้วยการแสดงตัวอย่างให้ดู และไม่อาจกระทำด้วยวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ จริยธรรมสอนกันไม่ได้ จริยธรรมพัฒนาขึ้นมาด้วยการนึกคิดของแต่ละคนตามลำดับขั้น และตามระดับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุ ดังนั้นหากยังไม่ถึงวัยอันสมควรจริยธรรมบางอย่างก็อาจไม่เกิด

การพัฒนาจริยธรรมกระทำได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับรู้ทัศนะของผู้อื่น

ซึ่งมีจริยธรรมอยู่ในขั้นที่สูงกว่า 1 ขั้น และเปิดโอกาสให้บุคคลทดลองแสดงบทบาทของผู้อื่น โดยเฉพาะบทบาทผู้อื่นที่มีต่อบุคคลนั้น เพื่อให้มีโอกาสประจักษ์กับทัศนคติที่ขัดแย้งกับโครงสร้างความคิดทางจริยธรรมเดิมของตน ในจังหวะที่เกิดความขัดแย้งนี้หากมีการชี้แนะที่เหมาะสม ก็จะช่วยให้บุคคลพัฒนาจริยธรรมที่สูงขึ้นได้ กิจกรรมที่เป็นหัวใจของการพัฒนาจริยธรรมตามทฤษฎี MR คือ การอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะในการปลูกฝังจริยธรรมการอภิปรายจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด

2. ทฤษฎีการปลูกฝังค่านิยมด้วยการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) ชื่อย่อ BM เป็นการประยุกต์หลักการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล วิธี BM ใช้ได้ผลดีในการสร้างและรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาดังนั้นวิธี BM จึงถือว่าการปลูกฝังจริยธรรมวิธีหนึ่ง

2.1 แนวคิดพื้นฐานวิธีการของ BM ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ หากกำหนดให้พฤติกรรมหนึ่ง ๆ เช่น การแสดงออกสัมพันธ์กับการได้รับ สิ่งที่ผู้กระทำการต้องการเป็นเงื่อนไขการเสริมแรง พฤติกรรมกล้าแสดงออกก็จะเกิดด้วยความถี่ที่สูงขึ้น ในทางกลับกันหากกำหนดให้พฤติกรรมดังกล่าวนี้สัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ไม่ต้องการ เป็นเงื่อนไขการลงโทษพฤติกรรมก็จะค่อย ๆ หายไป

2.2 วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามแนวความคิดนี้ หากต้องการปลูกฝังพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และถ้าหากต้องการลดพฤติกรรมก็ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม หรืออาจได้รับการลงโทษด้วยก็ได้แต่นักทฤษฎี BM เสนอว่าควรใช้เงื่อนไขเสริมแรงมากกว่าเงื่อนไขการลงโทษ เพราะการลงโทษอาจทำให้เกิดผลเสีย เช่น การลักลอบการหลีกเลี่ยงตลอดจนการต่อต้าน

2.3 ขั้นตอนของ BM ในการปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาอาจทำได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 กำหนดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

2.3.2 กำหนดผลกระทบที่สามารถบันทึกลงให้เกิดกับผู้กระทำได้ ควรเน้นกรรมทางบวกให้มากที่สุด

2.3.3 นำพฤติกรรมในข้อ 2.3.1 และผลกระทบในข้อ 2.3.2 มาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเรียกว่าเงื่อนไขการเสริมแรง ให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้รับแรงเสริม และให้พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาไม่ได้รับแรงเสริม

2.3.4 ให้และระงับการให้แรงเสริมตามเงื่อนไขในข้อ 2.3.3 แล้วติดตามสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

แนวคิดทฤษฎีทั้ง 2 ประการข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์

ใช้ในการสร้างพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรได้ โดยอาจอาศัยความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในที่นี้คือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเครื่องสะท้อนกลับให้ตนเองทราบถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของตน และที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังให้เกิดกับผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานต่อไป

บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้บริหาร

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิจัยทางด้านการบริหารงานหลายคนได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2540 : 72) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร (Managerial Roles) ไว้ดังนี้

1. บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหาร นั่นคือมีบทบาทเป็นหัวโขน มีบทบาทเป็นผู้นำ และมีบทบาทเป็นผู้ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร จะเกิดขึ้นตามมา ประกอบด้วย บทบาทในการรวบรวมข้อมูลกระจายข้อมูล โฆษณา

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ เป็นบทบาทที่สืบเนื่องมาจาก 2 บทบาทแรก ซึ่งจะเกี่ยวกับการตัดสินใจในการริเริ่ม บทบาทในการเป็นนักแก้ปัญหา บทบาทเป็นนักจัดสรรทรัพยากร และ บทบาทในการเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

ส่วนหน้าที่ของผู้บริหาร เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. Planning อธิบายเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์สร้างแผนงานให้ประสานกับกิจกรรม

2. Organizing พิจารณาส่งที่จำเป็น วิธีปฏิบัติและพิจารณาผู้ปฏิบัติ

3. Leading อำนวยการและจูงใจแก้ไขปัญหาดังๆที่เกิดขึ้น

4. Controlling ควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วง

ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ในการประสานสัมพันธ์กับทุก ๆ คนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งต้องเป็นผู้รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร สามารถนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ประโยชน์ในเรื่องของการปรับปรุงงาน พัฒนางาน และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้รู้จักวางแผนกลยุทธ์ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถจะปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพนั้น มีหลายท่านได้ค้นคว้าและรายงานไว้ดังนี้

ทินพันธ์ นาคะตะ (2509 : 23) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 3 ประการคือ

1. มีความรู้ในงานบริหาร รู้นโยบาย ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีแผนในการดำเนินงาน เสียสละทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวดี การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

3. มีความอดทน มีความกล้าหาญ สามารถตัดสินใจเร็ว

วิจิตร วรุตยางกูร และคณะ (2523 : 31) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำ

2. มีความรู้และประสบการณ์

3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

4. มีคุณธรรม

บุญชัย จงกลณี (2528 : 53) ได้สำรวจแนวทางต่าง ๆ ที่ทางรัฐบาลประกาศ และรวมทั้งพระราชดำริต่าง ๆ ได้ข้อสรุปครอบคลุมหน้าที่และภารกิจของผู้บริหาร 3 ประการคือการครองตน ครองคน และครองงาน ดังนี้

การครองตน ประกอบด้วย

1. ไม่เห็นแก่ได้ เชื้อเพื่อเผ่าเผ่า เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

2. ไม่พูดปด ไม่ยุยงให้แตกร้าง ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเหลวไหล

3. เว้นจากสิ่งเสพติด มีสติสัมปชัญญะ

4. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว

5. รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ต่อหน้าที่และการกระทำ

6. ดำเนินถึงฐานะและเศรษฐกิจ คิดก่อนจ่าย มีความพอดีในการบริโภค

7. ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย หรือตระหนี่ถี่เหนียวจนเกินไป

8. มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย

9. เพิ่มพูนทรัพย์ด้วยการเก็บและนำไปทำให้เกิดประโยชน์

10. รู้จักใช้ ดูแลรักษา และบูรณะทรัพย์ทั้งของตนและของส่วนรวม

11. มีความกตัญญูกตเวที

12. เชื้อกฎแห่งกรรม เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

13. ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตใจให้ผ่องใส

14. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

15. มีความอดทน อดกลั้น

การครองคน ประกอบด้วย

1. รู้จักสิทธิและหน้าที่ และละเว้นการใช้สิทธิ

2. รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลัง

3. สนับสนุนและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย

4. ไม่แก้ปัญหาด้วยวิธีรุนแรงหรือไม่ชอบด้วยระเบียบวินัย

5. ทำหน้าที่พลเมืองดี โดยแจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อรู้เห็นการกระทำผิดระเบียบวินัยและกฎหมาย

6. รับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายในฐานะเจ้าหน้าที่

7. ไม่เบียดเบียน ประทุษร้ายต่อคนและสัตว์

8. มีเมตตากรุณา

9. สร้างเสริมความสามัคคีของคนในชาติ

การครองงาน ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อย ไม่คั่งค้าง

2. ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นนิจ

3. ฝึกฝนตนให้มีความสามารถและชำนาญ

4. ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เต็มที่ ก่อนที่จะขอความร่วมมือจากผู้อื่น

5. มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทั้งปวง

6. คิดชอบ ทำชอบ และแก้ปัญหาได้

7. ใช้ทรัพยากรและเวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่น จะต้องรู้จักครองตน ครองคนและครองงาน ได้แก่ ประพฤติตนอยู่ในความถูกต้อง โอบอ้อมอารี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เสียสละ มีเมตตากรุณา สุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ ไม่แก้ปัญหาด้วยวิธีการรุนแรง ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เข้มแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล นอกจากนี้ บุรุษชัย จงกลนี้ (2528 : 47) ได้ประมวลปรัชญาของผู้บริหาร จากรายงาน การประชุมระดับชาติ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร

2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คนจำนวนมากหรือหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานไม่ทำงานตามลำพัง

3. เคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเป็นธรรมชาติและความสามารถของบุคคลอื่น

4. ต้องยึดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ในการบริหารงานเป็นหลัก การบริหารยอมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสภาพสังคมในฐานะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. ต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งให้บริการแก่บุคคลอื่นทุก ๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้ามาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคน

7. ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำไม่ใช่เจ้านาย

8. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือนักศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักศึกษา

9. ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่าง เพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ทาง

10. จะต้องประสานงานและประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านกับองค์กร

11. ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำ 2 อย่างคือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการ พร้อมกันไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหารและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำให้เสื่อมเสีย ไม่ให้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร

13. ผู้บริหารจะต้องชวนช่วยหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารของตนทันสมัย

นอกจากนี้ ปราชญา กล้าผจญ (2544 : 88) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้มีจริยธรรมไว้ 9 ประการ ดังนี้คือ

1. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

3. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง

4. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรคสิ่งกีดขวางการทำงานทั้งหลาย

5. รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเสมอ

6. มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ
7. ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
8. ตรงต่อเวลา เห็นความสำคัญของเวลา ทั้งสำหรับตนเองและผู้อื่น
9. ยอมรับผลการกระทำของตน ทำผิดแล้วยอมรับผิด

การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การมีผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามคุณธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสามารถจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคี ความรักใคร่ปรองดองกันฉันท์มิตร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารนั้นนอกจากจะต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียม และประเพณีเป็นหลักแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงานตามสภาพของสังคม วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ด้วย

บรรยากาศองค์การ

ความหมายและมิติของบรรยากาศองค์การ

พะวงพิศ วัฒนกิจและมาลี กาปมาลา (2541 : 24 – 25) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น บรรยากาศองค์การนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ มีความอดทนไม่คิดหนีปัญหา และส่งผลให้การขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวการบริหารงานบุคคลจึงควรพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาคเพื่อทำให้ทุกคนเกิดกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสภาวะการบริหาร (Managerial Environment) ที่บรรดาเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์การรับรู้ เข้าใจ รู้สึกได้ทั้งโดยตรงและอ้อม อันนำมาซึ่งผลกระทบทั้งเชิงสร้างสรรค์และเชิงนิเสธต่อพฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศการทำงาน (Working Atmosphere) ในองค์การใด ๆ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ (DuBrin 1984 อ้างถึงใน โสมสภาวะ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา 2542 : 47 – 51) ได้แก่

1. บรรยากาศที่ไร้ความสุขไม่ค่อยสนุกกับการทำงาน (Defensive Atmosphere)

บรรยากาศแบบนี้ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของทรัพยากรคนทำงานในองค์การแต่อย่างใด อาทิเช่น

1.1 บรรยากาศที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ (Criticism / Evaluation Climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้จะเกิดในองค์การที่มีผู้บริหารที่จุกจิก จู้จี้ หยาบคาย คิดเล็กคิดน้อย สนใจในเรื่องอดีต ลงมายุ่งกับงานระดับล่างมากจนเกินไป มีการวิพากษ์วิจารณ์ ดำเนินคดี ยึดติดผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอคติในใจ ยึดตนเองเป็นบรรทัดฐาน

1.2 บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการบังคับควบคุม (Control Climate) ได้แก่ การที่ผู้บริหารออกกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน การสั่งการในลักษณะเผด็จการ ยึดมั่น ถือมั่นกับอำนาจที่ได้รับการแต่งตั้งตามวาระ พยายามอย่างยิ่งที่จะชักจูงความคิดผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามสอดคล้องกับความคิดเห็นของตน

1.3 บรรยากาศที่มีความบิดเบือนไม่จริงใจต่อกัน (Insecured and Unsincere Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคิดและทำเพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก รวมทั้งการพูดอะไรออกไปแล้วก็ทำเฉยเสียไม่ปฏิบัติตามที่ได้สัญญาออกไปแล้ว

1.4 บรรยากาศแบบเย็นชาไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน (Neutrality Climate) ผู้บริหารไม่เอาใจใส่ เฉยเมยต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดแต่ว่าไม่ใช่เรื่องของตนเอง เรื่องของใครผู้นั้นก็ต้องแก้ไขเอง

1.5 บรรยากาศการใช้อำนาจที่เหนือกว่า (Superiority Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพราะขาดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อลูกน้อง จนนำไปสู่การปฏิเสธที่จะรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

1.6 บรรยากาศของความตึงเครียดจนกลายเป็นคือร้อนตันทุ้ง (Certainty Climate) ตัดสินใจทำทุกอย่างตามแต่ใจของผู้บริหาร ผู้บริหารขององค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้ จะเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงแคบ ขาดสังคม ขาดวิสัยทัศน์ หัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ ไม่เปิดใจกว้าง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ย่ำอยู่กับที่ โดยไม่เหลียวแลว่าโลกภายนอกกำลังล้าล้าหน้าไปถึงไหน อย่างไร

2. บรรยากาศแห่งการเสริมสร้าง (Supportive Atmosphere) เป็นบรรยากาศในอุดมคติ หรือเป็นบรรยากาศที่พึงปรารถนาในใจของพนักงานทุกคน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยผลักดันให้บรรดาพนักงานทุกคนในองค์การเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูง (High Morale) อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) ตามเป้าหมาย บรรยากาศแบบนี้มักปรากฏในลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศที่ยืดหยุ่น (Provisionalism Climate) เป็นบรรยากาศที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟัง ช่วยกันคิด ช่วยกันหาข้อสรุป ทางเลือกที่

มีประสิทธิภาพ (Effective) ที่สุด ทั้งมีการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะให้มากที่สุด

2.2 บรรยากาศแห่งความเสมอภาค (Equity Climate) ได้แก่ การที่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก หรือเลือกปฏิบัติต่อพรรคพวกของตน หรือกับคนที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ให้ตนได้เท่านั้น รวมทั้งมีการปฏิบัติที่เสมอต้นเสมอปลายต่อลูกน้องทุกคนด้วย

2.3 บรรยากาศแห่งความเปิดเผยจริงใจ (Trust and Candor Climate) มีความเป็นกันเองในหมู่พนักงาน การสื่อสารเป็นไปในแนวปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง โดยเฉพาะการสื่อความหมายของผู้บริหาร มีลักษณะจริงใจไม่เสแสร้ง ไม่หน้าอย่างหลังอย่าง สื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

2.4 บรรยากาศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Oriented Climate) ผู้บริหารในองค์การแบบนี้จะเป็นผู้มุ่งหวังความร่วมมือจากพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ทุกคนเข้ามาระดมสมองร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหา เพราะแต่ละคนมีมุมมองที่ต่างกันแล้วมาหาข้อสรุปร่วมกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างถี่ถ้วนและรอบคอบ (Critical Decision Making)

2.5 บรรยากาศที่มีแต่ความอบอุ่น ความเข้าใจ ความรักและมีไมตรีต่อกัน (Warm, Friendly, Helpful and Empathy Climate) ได้แก่ บรรยากาศองค์การที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ มองโลกในแง่ดี เช่น มองว่ามนุษย์ทุกคนอยากเป็นคนดี อยากเป็นสมาชิกขององค์การ ของสังคมที่ดี อยากให้ความร่วมมือช่วยกันสร้างสรรค์สังคมทั้งในและนอกองค์การ อยากมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น อยากทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำงานอย่างมีคุณภาพให้ผลผลิตภาพ (Productivity) แก่องค์การกันทั้งนั้น แต่ด้วยปัญหาทางอารมณ์และจิตใจที่เกิดจากสภาพความกดดันจากทั้งสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการดำรงชีวิต ของการทำงานต่างหากที่อาจเป็นปัจจัยผลักดันให้คนในองค์การแสดงพฤติกรรมที่ขาดคุณภาพด้วยประสิทธิภาพออกมาได้

ลิทวิท และ สตริงเกอร์ (Litwit and Stringer 1968 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2544 : 38 - 39) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การใน 8 มิติ ได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย นโยบาย กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการดำเนินงาน

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน รวมทั้ง

การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง

3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ถึงมิตรภาพภายในองค์กร และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ทางด้านการให้รางวัลสำหรับงานของคนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความยุติธรรมและความเพียงพอในการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน

5. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำออกมาตกลง แก้ไขกัน

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ยอมรับ

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศในองค์กร

ในงานวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2543 : 190 – 191) ได้เสนอแนะวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การของผู้บริหารไว้ 3 วิธี ดังนี้

1. การเผยแพร่ผลงานหรือการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณภาพให้ได้ รับทราบอย่างทั่วถึงกันทั้งองค์กรผ่านช่องทาง เช่น ลงจดหมายข่าว ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ แจกใบที่ประชุมประจำเดือน หรือการประชุมบุคลากรประจำสัปดาห์ เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลงานดียิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับ มีความภาคภูมิใจทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ในงานที่สามารถเป็นไปได้ และเป็นภารกิจหลักซึ่งต้องการความเห็นร่วมกัน ตัวอย่างเช่น

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ควรใช้การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ร่วมกำหนดกลวิธี ปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์การ เกิดความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ และมีความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์การต่อไป หากได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2 การระดมพลังความคิด เพื่อการกำหนดทิศทางในอนาคต ปัจจุบันกระแสเรื่องการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจ รวมทั้งการปฏิรูประบบสุขภาพเป็นเรื่องที่ทุกคนเผชิญอยู่แล้ว จึงน่าจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดอนาคตของตนเองและหน่วยงาน โดยเปิดเวทีระดมความคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก องค์การ จุดแข็ง จุดอ่อน และหน่วยงาน ร่วมกันกำหนดภาพรวมทั้งกลวิธีที่ไปสู่ภาพอนาคตดังกล่าว

3. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารและการเผยแพร่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลในปริมาณ และประเภทที่เพียงพอเป็นปัจจุบันเสมอ เป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการกิจต่าง ๆ การมีข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้อง สามารถเรียกใช้ได้ทันทีจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ราบรื่น บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง ครบถ้วน ส่งเสริมให้เกิดการมองแบบเป็นองค์รวมได้ ทั้งนี้จะต้องมีการพัฒนาบุคคล ระบบการรวบรวม ประมวลผล การจัดเก็บ และการเรียกใช้ข้อมูลเพิ่มขึ้นก็จะช่วยให้เป็นหน่วยงานที่มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีในอนาคต

กล่าวได้ว่าบรรยากาศที่ทุกองค์การพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์การของตนคือ บรรยากาศแห่งการเสริมสร้าง เพราะเป็นบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุข และมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศทางจริยธรรม

ความหมายของบรรยากาศทางจริยธรรม

สิวลี ศิริไล (2541 : 69) กล่าวว่า บรรยากาศทางจริยธรรม หมายถึง สภาพที่บุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐานของการเคารพต่อความเป็นบุคคลของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยดีมีความจริงใจ เอื้ออาทรซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งต่องานส่วนรวมขององค์การและสามารถร่วมปรึกษาหรือแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่กันและกันได้การที่จะเกิดบรรยากาศดังกล่าวนี้ได้ ตัวผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะสร้างเสริมและดำรงรักษาบรรยากาศดังกล่าวนี้ไว้ได้

หน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

สิวลี ศิริไล (2541 :69 - 70) กล่าวว่า การได้เป็นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการก้าวสู่ตำแหน่ง ด้วยประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ หรือการได้รับความเชื่อถือยอมรับจากผู้ร่วมงานก็ตาม ถือเป็นความสำเร็จขั้นหนึ่งของชีวิตที่ควรแก่การภาคภูมิใจ ความสามารถสำหรับการเป็นผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงมีหนังสือตำราวิชาการที่ให้ความรู้ภาคทฤษฎีและการปฏิบัติให้ศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันการพูดถึงผู้บริหารที่มีคุณธรรม ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ได้รับทราบถึงหลักจริยธรรมของการเป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณธรรม มีระบุไว้อย่างชัดเจนทั้งจากตำราวิชาการและหนังสือธรรมะในศาสนา ถ้าผู้บริหารท่านใดให้ความสนใจนำมาปฏิบัติก็จะสามารถเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมและคุณธรรมได้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเริ่มเข้าสู่โลกการสื่อสารไร้พรมแดน ประเด็นหนึ่งที่มีความสนใจและกล่าวถึงกันมากในเรื่องการบริหารก็คือ การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร ซึ่งถือเป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารและยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่ประเมินความสามารถของผู้บริหารด้วย

ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

สิวลี ศิริไล (2541 :71) มีความเห็นว่า องค์กรกับสังคมมนุษย์และการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันมาตลอด สังคมประกอบด้วยองค์การต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่ชีวิตคนก็ต้องสัมพันธ์กับองค์การ มนุษย์เราเรียนรู้จากองค์การที่ หมายถึง สถาบันการศึกษาเรียนรู้วิชาการฝึกอบรมทางความคิดและการกระทำเมื่อจบจากสถาบันการศึกษาก็เรียนรู้ชีวิตการทำงานจากองค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็ได้รับผลจากการกระทำของบุคคลในองค์กรเช่นกัน ความเจริญ ก้าวหน้า เกียรติคุณขององค์การ รวมถึงคุณภาพของผลผลิตจากองค์การก็ล้วนแต่เป็นผลจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศทางจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายคือ องค์กรและบุคคลในองค์กร โดยทั่วไปแล้วการบริหารมักมุ่งเน้นในด้านความรู้ทางการบริหาร ความสามารถในการกำหนดนโยบาย การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลของผู้บริหาร ความสามารถในการดำเนินการด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบการปกครองบุคลากรในองค์กรเท่านั้น โดยลืมนึกถึงความสุขและขวัญกำลังใจในการทำงาน จิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม บรรยากาศทางจริยธรรมที่ดีและเป็นจริงในองค์กร หากผู้บริหารคนใดคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงความจริงใจและตั้งใจจริงของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ ความสำเร็จในการบริหารงานก็จะเกิดขึ้น และเป็นที่ควรแก่ความ ภาคภูมิใจในชีวิตการเป็นผู้บริหาร

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

สือลี ศิริไล (2541 : 71 - 72) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเสริมพฤติกรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม อุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์การอยู่ที่ตัวผู้ บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมจะเป็นจริงได้ ถ้าผู้บริหารทำการ สำรวจตนเองเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองตามข้อบ่งชี้ที่ แสดงถึงพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้บริหาร
2. มองผู้ร่วมงานทุกคนด้วยสายตาที่เป็นธรรมและปราศจากอคติ
3. มองเห็นความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคลในองค์การ และสามารถมอบงานให้ เหมาะสมกับบุคคล
4. ไม่มีความรู้สึกที่ว่าผู้ร่วมงานจะเก่งหรือดีเกินตน
5. มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการแถลงนโยบายหรือแจ้งข้อมูลในที่ประชุมแก่ผู้ร่วมงาน
6. ไม่ยุยงให้บุคลากรแตกความสามัคคีโดยหาคนสนิทกับตนเองคนเดียว
7. ไม่ผูกใจเจ็บ กลับแก้งผู้อื่นที่ทำให้ตนไม่พอใจ
8. สร้างเสริมมารยาทที่ดี ในการวางตนให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ
9. เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
10. มีนโยบายที่ชัดเจนในด้านการส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์การ
11. แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานด้านการติดตามผลการปฏิบัติ และวิธี

แก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งทางจริยธรรมขึ้น

สาโรช บัวศรี (2536 : 58 - 63) ได้นำเสนอความมุ่งหมาย แนวทางดำเนินการ และวิธี การดำเนินการปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน หรือในสถาบันการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายพื้นฐาน ในการปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคคลใด หรือแก่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาใด เราย่อมมุ่งอยู่ตลอดไปที่

1.1 จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาจริยธรรมลึกซึ้งเพียงพอจนเกิดศรัทธา และเกิดความคิดที่จะ ดำเนินชีวิตตามแนวของจริยธรรมโดยตลอดไป ทั้งนี้ย่อมแปลว่า ผู้เรียนจะต้องได้มีโอกาสศึกษาและ ปฏิบัติติดต่อกันนานพอควร

1.2 จะให้บุคคลในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติ จริยธรรมโดย พร้อมเพรียงกันทั่วทั้งระบบ มิใช่ปฏิบัติเพียงหน่วยเดียวในระบบนั้น ๆ

2. แนวทางสำหรับดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติจริยธรรม

2.1 ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างที่ดี และให้ปฏิบัติตามเป็นเวลานานเพียงพอจนเป็นนิสัย

2.2 ต้องให้มีการศึกษา หรืออบรมอย่างลึกซึ้งเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไปเป็นเวลานานพอเพื่อช่วยให้เกิดความคิดเห็นที่ถูกต้อง

2.3 ต้องให้มีโครงการแนะแนวโดยใช้ธรรมชาติในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ชี้แจงให้ข้อคิด ชี้แนวในการแก้ไขปัญหาชีวิตบางประการ ก่อให้เกิดความอบอุ่นใจ ใจมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว ทั้งนี้อาจทำการแนะแนวเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ และให้จัดทำโดยสมัครใจสมควรคู่ไปกับการศึกษาอบรม

2.4 การได้มีโอกาส ได้พูด ได้เขียน ด้วยตนเองนอกเหนือไปจาก การอ่าน และการฟัง ย่อมส่งเสริมให้ความคิดและความเข้าใจได้งอกงามขึ้นเป็นอย่างดี เพื่อให้มีโอกาสดังกล่าวแล้วนั้น เป็นการแน่นอน จำเป็นจะต้องตั้งชุมชนเพื่อศึกษาธรรมชาติในหน่วยงานหรือ สถานศึกษาด้วย

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นไว้เป็นประจำในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเป็นประธาน มีผู้ทรงคุณวุฒิทางจริยธรรม และบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงานในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปี และคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น ตลอดจนคอยคิดปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อใช้ในปีต่อไป

3.2 ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้นต้องให้มีงานด้านสร้างเสริมต่อไปนี้

3.2.1 สร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาอบรม และการปฏิบัติเรื่องจริยธรรมขึ้นภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เช่น

3.2.1.1 ผู้เป็นหัวหน้าทุกระดับจะต้องเข้าใจเรื่องจริยธรรมดีพอสมควร และต้องบังคับตนเองให้ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้นว่า ในเรื่องศีล 5 ยุติธรรม ทานมัย ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที ฯลฯ

3.2.1.2 จัดให้มีการรณรงค์ภายในหน่วยงานหรือในสถานศึกษา เพื่อเชิญชวนให้ทุก ๆ คนได้ประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรม ทั้งนี้โดยเชิญชวนติดต่อกันไปเป็นระยะ ๆ มิให้ขาดสายและเชิญชวนให้ถือว่า การประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มิเกี่ยวข้องกับอะไรสิ่งที่น่าละอาย สิ่งที่น่าละอายนั้นก็คือ การทำความชั่ว

3.2.1.3 จัดตั้งชุมชนจริยธรรมศึกษาขึ้นไว้เป็นประจำเพื่อทุก ๆ คนจะได้พบปะสนทนา ถกแถลงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปาฐกถา อภิปราย อ่าน เขียนเกี่ยวกับจริยธรรม

จัดโครงการบริจาคแก่ผู้ขาดแคลน จัดโครงการฟั่งธรรม ฯลฯ ตามที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้ก็เพื่อสร้างให้มีบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปีนั่นเอง

3.2.2 จัดการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เมื่อมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแล้ว ก็ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิของตนเองไว้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสะดวกร�ิ่งขึ้น ในการอบรมและปฏิบัติ

3.2.3 จัดให้มีการแนะแนวภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางจริยธรรมขึ้นไว้ เพื่อช่วยแนะนำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มตามที่เหมาะสมในเรื่องของชีวิตและการดำรงชีวิต ช่วยคิดแก้ปัญหาของชีวิตบางประการเป็นที่พึ่งทางใจคอยกระตุ้นให้ประพฤติดี ไม่คดโกง ถ้าเป็นข้าราชการก็จะคอยกระตุ้นให้กระทำตนให้เป็นที่ยื่นใจของประชาชน ฯลฯ ทั้งนี้ให้ใช้หลักธรรมะ เป็นเครื่องมือในการแนะแนว

3.3 ในแผนงานที่จัดทำขึ้นนั้น ต้องมีงานด้านส่งเสริมดังต่อไปนี้

3.3.1 ถ้าเป็นข้าราชการเมื่อสอบเข้ามาได้แล้ว ก่อนบรรจุแต่งตั้งต้องอบรมจริยธรรมอย่างเข้มข้นเสียก่อน

3.3.2 เมื่อแต่งตั้งแล้วต้องจัดอบรมจริยธรรมไว้เรื่อย ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งก็คือเป็นการอบรมข้าราชการประจำการนั่นเอง

3.3.3 ในการสอบเพื่อเลื่อนระดับต้องสอบเรื่องจริยธรรมด้วย โดยถือเป็นเรื่องสำคัญ

3.3.4 ในการเลื่อนระดับหรือขึ้นเงินเดือนนั้นให้พิจารณาเรื่อง ความประพฤติ เป็นเรื่องสำคัญด้วย และต้องพิจารณาอย่างจริงจังให้สมกับที่อยู่ในบรรยากาศแห่ง จริยธรรม

3.3.5 ทุก ๆ หน่วยงานต้องร่วมมือกันช่วยศึกษาและปฏิบัติจริยธรรมโดยทั่วหน้า ไม่ใช่เคร่งอยู่เฉพาะบางหน่วยงานเท่านั้น ต้องทำให้พร้อมเพรียงกันทั้งระบบ

3.4 ในแผนงานที่จะจัดขึ้นนั้น ต้องให้งานด้านควบคุม ดังต่อไปนี้

3.4.1 ใครประพฤติผิดจริยธรรม หรือละเลยต้องลงโทษตามสมควรแก่กรณีอย่างเคร่งครัด

3.4.2 ใครประพฤติดีเด่นในด้านจริยธรรมต้องยกย่องสรรเสริญ และให้เกียรติแก่ผู้นั้นเป็นอย่างดี

กล่าวได้ว่า บรรยากาศทางจริยธรรมถือเป็นบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างแบบหนึ่ง และผู้บริหารก็เป็นบุคคลสำคัญที่จะเสริมสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และดำรงรักษาบรรยากาศทางจริยธรรมไว้ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประถม แสงสว่าง (2530 อ้างถึงใน มนตรี แสวงพิเศษ 2534 : 24) ได้วิจัยลักษณะของผู้บริหารที่คนไทย พึงประสงค์โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นและเจตคติของครู อาจารย์ ผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา จากประชากรตัวอย่างทุกภาค ทุกระดับ ผลปรากฏว่าลักษณะผู้บริหารที่คนไทยพึงประสงค์ 10 อันดับแรก มีดังนี้

1. กล้ายอมรับผิดเมื่อทราบว่สิ่งที่กระทำนั้นไม่ถูกต้อง
2. มีความสามารถและกล้าแสดงออก
3. โอบอ้อมอารีรู้จักเสียสละไม่เอารอดเอาเปรียบ
4. มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ
5. มีความคิดลึกซึ้งกว้างขวาง มองการณ์ไกล
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. มีปฏิภาณไหวพริบ ความจำและสติปัญญาดี
8. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
9. ไม่รับสินบนหรืออาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์
10. ไม่ประพฤติตามคำยุแหย่ โดยไม่ได้สอบสวนข้อเท็จจริง

เฉลิม ราชชนะกุล (2531 อ้างถึงใน มนตรี แสวงพิเศษ 2534 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 ปรากฏว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์ในเขตการศึกษา 10 มีความสำคัญ 8 อันดับแรกคือ

1. ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. ควรเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ควรเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ
4. ควรเป็นผู้ตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
5. ควรเป็นผู้มีความรู้ดี
6. ควรเป็นผู้มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
7. ควรเป็นผู้มีความสุจริตใจ
8. ควรเป็นผู้มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว

ประดับ นิลพังงา (2532 อ้างถึงใน มณฑิร ม่วงศรีศักดิ์ 2535 : 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับครูของนักศึกษาวิทยาลัยครูในประเทศไทย ปีการศึกษา 2526

ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมด้านอุดมคติที่จำเป็นสำหรับครูจะต้องมีได้แก่ การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และครูจะต้องมีคุณธรรมดังต่อไปนี้คือ ยึดมั่นในหลักความยุติธรรม รักและศรัทธาในอาชีพครู ใฝ่แสวงหาความรู้ยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ยินดีบริหารชุมชน ยึดมั่นในนโยบายประหยัดและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

คุณธรรมด้านจริยธรรม พบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับครูและมีความจำเป็นมาตามลำดับดังนี้ ครูจะต้องมีความรับผิดชอบเอาใจใส่งานในหน้าที่ของตนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีเต็มความสามารถมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เป็นคนตรงต่อเวลาประกอบคุณธรรมซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยึดหลักความสำเร็จของงานที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมมากกว่าตัวบุคคล เว้นจากกระทำผิดชั่วและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

โสภาส ใบสูงเนิน (2530 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตากรุณา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ จริยธรรมขั้นที่ 6 คือ ทำดีมีอุดมการณ์สากล ร้อยละ 36.65 อยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 4 คือ ทำดีตามหลักระเบียบแบบแผนของสังคม ร้อยละ 33.56 และอยู่ในระดับขั้นที่ 5 คือ ทำดีเพราะการเคารพตนเอง ร้อยละ 25.25

มณฑิยา ม่วงศรีศักดิ์ (2535 : 87 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูที่มีต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารมีคุณธรรมอยู่ในระดับมากคือ คุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน และคุณธรรมต่อสังคม

ธนเศรษฐี จำปางาม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงพรรณนาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ศึกษากรณีวิทยาลัยการสาธิตธนสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร
2. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างทางการบริหาร พฤติกรรมทางการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรมตามที่คาดหวัง
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการสาธิตธนสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่นทุกคน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม เอกสารทางราชการ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของตาราง และคำให้สัมภาษณ์ ประกอบการพรรณนาบรรยายความเพื่อชี้ประเด็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร

1.1 จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 4 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

1.2 จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ "ปานกลาง" 2 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพ การบริหารและคุณธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองอยู่ในระดับ "มาก"

2. วิเคราะห์โครงสร้างการบริหารพฤติกรรมทางการบริหารคุณธรรม และจริยธรรมตามความคาดหวังจากการศึกษาโครงสร้างทางการบริหาร พบว่า ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจนใช้คนไม่เหมาะสมกับงานที่มาของผู้บริหารขาดความชอบธรรม จากการศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร พบว่า เป็นพฤติกรรมที่ดำเนินตั้งแต่ประโยชน์ส่วนตนใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความคาดหวังของบุคลากร พบว่า ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัยต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว

3. แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจากการศึกษา พบว่า การที่จะทำให้ผู้บริหารได้แสดงถึงการให้คุณธรรมและจริยธรรมทางการบริหารได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานและกระจายอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้มีการจัดทำภาระงานของแต่ละคน ควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในประเด็นที่สำคัญหลีกเลี่ยงข้อกล่าวหาการใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน รวมทั้งให้มีการจัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีระบบการตรวจสอบทางสังคม และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารทุกตำแหน่งควรจะมาจากการเลือกตั้ง เพราะเป็นวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย และเป็นการเพิ่มความชอบธรรมในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายต้องยอมรับในกติกาและร่วมกันทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้การพัฒนา

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยภาวะผู้นำด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานการให้คุณให้โทษ มีระบบการประเมินผลงานและที่สำคัญต้องมีระบบการตรวจสอบทางสังคมด้วย

สราวุธ จิตบุญมี (2543 : 57 - 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2542 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและความต้องการสถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวกับพฤติกรรมของอาจารย์เชิงคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาใน 4 ด้านคือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อโรงเรียน คุณธรรมและจริยธรรมต่อนักเรียน คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพครู คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน

2. คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 ประการตามความต้องการของนักเรียนดังนี้ เป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมมีความสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อยในขณะที่สอน รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

งานวิจัยต่างประเทศ

สต็อกดิลล์ (Stogdill) อ้างถึงใน โสภณ ชินคำ 2536 : 31 - 32) สรุปผลจากการวิจัยไม่น้อยกว่า 10 ฉบับ พบว่า บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะมีคุณลักษณะดัง ต่อไปนี้

1. รู้จักการเข้าสังคม
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความเพียรพยายาม
4. รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์
7. มีความร่วมมือ
8. เป็นที่นิยมของปวงชน
9. มีความสามารถในการปรับตัว
10. มีความสามารถในการพูด

โจเซฟและเดสแพนเด (Joseph and Despande 1997 : 81) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยใช้แนวคิดบรรยากาศทางจริยธรรมของวิกเตอร์และคูลเลน (Victor and Cullen 1987) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 114 คน พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศทางจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ คือ บรรยากาศทางจริยธรรมด้านความเป็นวิชาชีพ (Professional Climate) องค์ประกอบด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring Climate) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในภาพรวม และในด้านค่าตอบแทน และรายได้ และการนิเทศกำกับงาน องค์ประกอบด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules Climate) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งโจเซฟและเดสแพนเด ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารในโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

อาร์มสตรอง คูซูมา และสวีนีย์ (Armstrong, Kusuma and Sweeney 1999 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย โดยสำรวจกับเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการ จำนวน 548 คน และเจ้าหน้าที่ด้านอื่นที่ไม่ใช่ นักวิชาการ จำนวน 630 คน โดยใช้แนวคิดบรรยากาศทางจริยธรรมของวิกเตอร์และคูลเลน (Victor and Cullen 1987) และใช้แนวคิดคุณภาพการทำงานของเดสแพนเด (Despande 1996) พบว่า บรรยากาศทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ยกมาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการบริหารงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับ ศรัทธา และเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร บรรยากาศทางจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะหากองค์กรใดไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดี ผู้คนก็จะแก่งแย่งชิงดี ไม่มีความเอื้ออาทรและไม่เห็นหลักแห่งความยุติธรรม การทำงานก็ไม่บรรลุวัตถุประสงค์และไม่เกิดผลดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารคนใดสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรได้แล้ว องค์กรก็จะมีแต่ความสงบสุข ความเอื้ออาทร การบริหารงานก็จะดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น บุคลากรก็จะทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานการบริหารโรงเรียนก็เช่นกัน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนก็จะทำให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน อยู่อย่างมีความสุขจะได้พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่อไป

ด้วยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมสร้าง และดำรงรักษาบรรยากาศทางจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตของพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศใน 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร บรรยากาศแห่งความเพียร บรรยากาศแห่งความประหยัด บรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู บรรยากาศแห่งความยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความสามัคคี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบันซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 จำนวน 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร (ความเมตตา กรุณา ความเสียสละ และความกตัญญู กตเวที) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร (การมีวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการมีเหตุผล) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด (ความประหยัด) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู (ความศรัทธาในวิชาชีพครู) พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม (ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม) และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี (ความสามัคคี) โดยให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินผู้บริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมดังกล่าวตามที่ เป็นจริงและที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ข้อคำถามมีทั้งหมด 110 ข้อ ลักษณะการตอบข้อคำถามของครูผู้สอนจะออกมาลักษณะว่า ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ใช้ถามนั้นมาก

น้อยเพียงใด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิกเคอร์ท (Likert) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 5

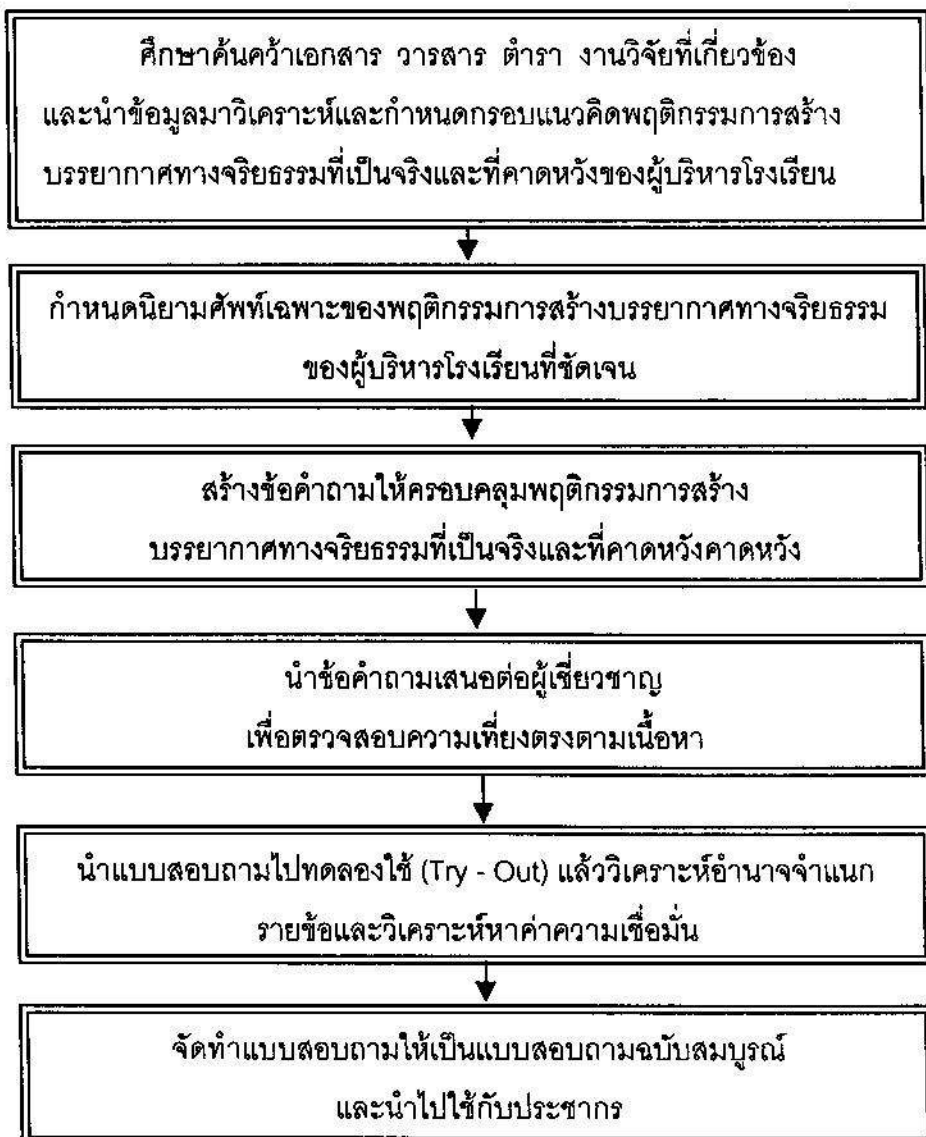
เห็นด้วยมาก ให้น้ำหนักคะแนน 4

เห็นด้วยปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนน 3

เห็นด้วยน้อย ให้น้ำหนักคะแนน 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน 1

ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม แสดงด้วยแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจน

3. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จริยธรรมละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 130 ข้อ จัดพิมพ์เป็นชุดแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถาม (ดังในภาคผนวก ก.) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ข.) ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าข้อความในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งภาษาที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อความใด จากเดิมผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามไว้ทั้งหมด 130 ข้อ เมื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จะคัดเลือกไว้ ผลปรากฏว่าได้ข้อคำถามจำนวน 110 ข้อ หลังจากนั้นได้จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ซึ่งประกอบด้วย

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร

ความเมตตากรุณา	ข้อ 1 – 9	จำนวน 9 ข้อ
----------------	-----------	-------------

ความเสียสละ	ข้อ 10 – 17	จำนวน 8 ข้อ
-------------	-------------	-------------

ความกตัญญูกตเวที	ข้อ 18 – 22	จำนวน 5 ข้อ
------------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร

การมีวินัย	ข้อ 23 – 29	จำนวน 7 ข้อ
------------	-------------	-------------

ความรับผิดชอบ	ข้อ 30 – 37	จำนวน 8 ข้อ
---------------	-------------	-------------

ความอดทน	ข้อ 38 – 46	จำนวน 9 ข้อ
----------	-------------	-------------

ความขยันหมั่นเพียร	ข้อ 47 – 55	จำนวน 9 ข้อ
--------------------	-------------	-------------

การมีเหตุผล	ข้อ 56 – 63	จำนวน 8 ข้อ
-------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด

ความประหยัด	ข้อ 64 – 73	จำนวน 10 ข้อ
-------------	-------------	--------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู

ความศรัทธาในวิชาชีพครู	ข้อ 74 – 81	จำนวน 8 ข้อ
------------------------	-------------	-------------

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม

ความซื่อสัตย์ ข้อ 82-91 จำนวน 10 ข้อ

ความยุติธรรม ข้อ 92-100 จำนวน 9 ข้อ

พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี

ความสามัคคี ข้อ 101-110 จำนวน 10 ข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบางมะเขือและโรงเรียนสุเหร่าสามอิน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังสูตรต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ 2539 : 23)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

ปรากฏว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงจำนวน 109 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.79 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีเพียง 1 ข้อ คือ ข้อ 8 ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรและสุภาพอ่อนโยน ที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่คาดหวัง จำนวนทั้งหมด 110 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ต่อจากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ แบบความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังสูตร (Cronbach 1970 : 124)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n แทน จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบทดสอบทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ แบบความ

สอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง มีค่าเท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บคืนด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 27 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อคัดแยกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหาร ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังสูตร

ค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 : 73)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดประชากร

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 79)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดประชากร

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.49 ลงมา หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในด้านนั้น ๆ ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้าง
บรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง โดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากร
เปรียบเทียบกันโดยตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และได้นำเสนอแยกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน ผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	5	18.52
1.2 หญิง	22	81.48
รวม	27	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	14	51.90
2.2 31 – 40 ปี	10	37.00
2.3 41 – 50 ปี	2	7.40
2.4 ไม่ตอบ	1	3.70
รวม	27	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	7.40
3.2 ปริญญาตรี	24	88.90
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	1	3.70
รวม	27	100.00

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.48 อายุไม่เกิน 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 88.90

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรมการ

สร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	3.63	0.54	มาก
2. ความเสียสละ	3.12	0.61	ปานกลาง
3. ความกตัญญูกตเวที	3.87	0.60	มาก
รวม	3.64	0.56	มาก
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.16	0.63	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.03	0.62	มาก
3. ความอดทน	3.76	0.62	มาก
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.09	0.61	มาก
5. การมีเหตุผล	3.75	0.72	มาก
รวม	3.95	0.58	มาก
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	3.83	0.60	มาก
รวม	3.83	0.60	มาก
บรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	3.83	0.65	มาก
รวม	3.83	0.65	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	3.69	0.76	มาก
2. ความยุติธรรม	3.46	0.82	ปานกลาง
รวม	3.58	0.76	มาก
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	3.75	0.69	มาก
รวม	3.75	0.69	มาก
รวมทุกด้าน	3.79	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธาในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน
โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวัง

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	4.28	0.52	มาก
2. ความเสียสละ	3.81	0.55	มาก
3. ความกตัญญูทดแทน	4.14	0.66	มาก
รวม	4.25	0.54	มาก
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.39	0.65	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.40	0.60	มาก
3. ความอดทน	4.35	0.65	มาก
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.41	0.71	มาก
5. การมีเหตุผล	4.38	0.84	มาก
รวม	4.38	0.65	มาก
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	4.29	0.65	มาก
รวม	4.29	0.65	มาก
บรรยากาศแห่งความศรัทธา ในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.35	0.64	มาก
รวม	4.35	0.64	มาก
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	4.34	0.65	มาก
2. ความยุติธรรม	4.29	0.80	มาก
รวม	4.32	0.70	มาก

ณ
31.1.201
จ.สงขลา
หน้า ๔๗
ส. ๒

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00107559

ตารางที่ 3 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมที่เป็นจริง		
	μ_1	σ_1	ระดับพฤติกรรม
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	4.31	0.73	มาก
รวม	4.31	0.73	มาก
รวมทุกด้าน	4.33	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความเพียร พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความประหยัด พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความศรัทธา ในวิชาชีพครู พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และพฤติกรรมสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ปรากฏผลดังตารางที่ 4

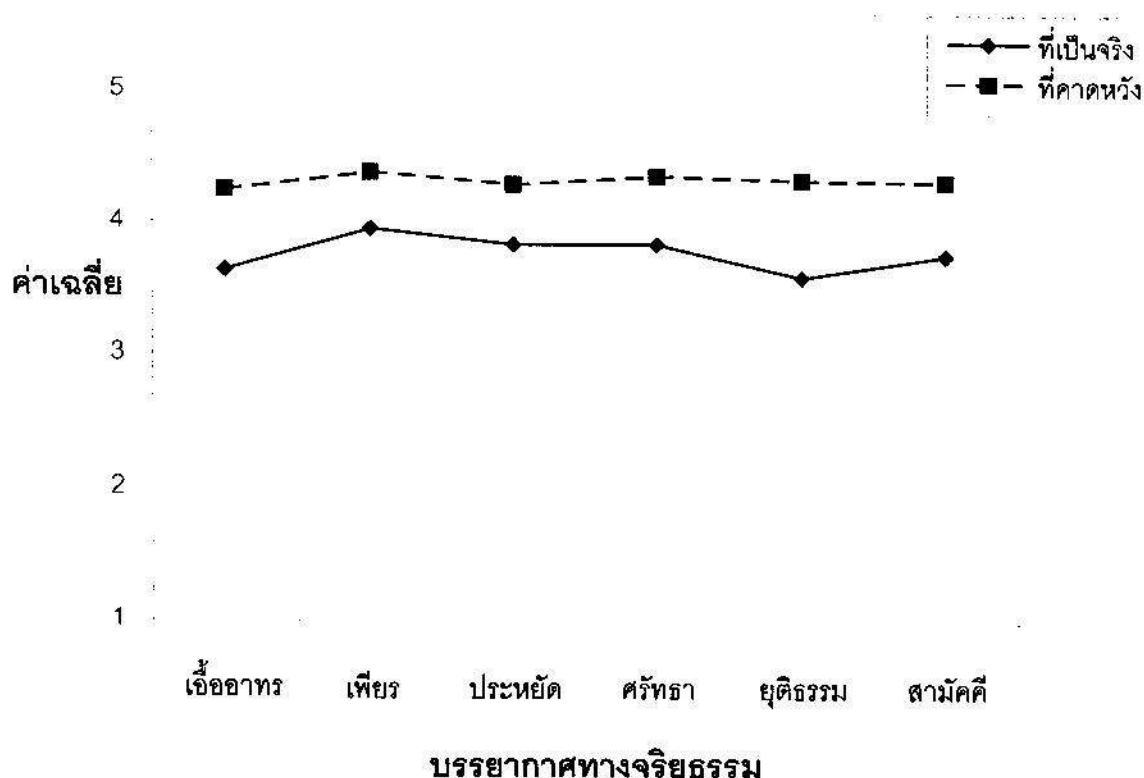
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและ
ที่คาดหวัง และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าที่คาดหวังกับค่าที่เป็นจริง
(ที่คาดหวัง – ที่เป็นอย่างจริง)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม		
	ที่เป็นจริง	ที่คาดหวัง	ที่คาดหวัง – ที่เป็นอย่างจริง
	μ_1	μ_2	$\mu_2 - \mu_1$
บรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร			
1. ความเมตตากรุณา	3.63	4.28	0.65
2. ความเสียสละ	3.12	3.81	0.69
3. ความกตัญญูกตเวที	3.87	4.14	0.27
รวม	3.64	4.25	0.61
บรรยากาศแห่งความเพียร			
1. การมีวินัย	4.16	4.39	0.23
2. ความรับผิดชอบ	4.03	4.40	0.37
3. ความอดทน	3.76	4.35	0.59
4. ความขยันหมั่นเพียร	4.09	4.41	0.32
5. การมีเหตุผล	3.75	4.38	0.63
รวม	3.95	4.38	0.44
บรรยากาศแห่งความประหยัด			
ความประหยัด	3.83	4.29	0.46
รวม	3.83	4.29	0.46
บรรยากาศแห่งความศรัทธา			
ในวิชาชีพครู			
ความศรัทธาในวิชาชีพครู	3.83	4.35	0.53
รวม	3.83	4.35	0.53

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บรรยากาศทางจริยธรรม	พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม		
	ที่เป็นจริง	ที่คาดหวัง	ที่คาดหวัง – ที่จริง
	μ_1	μ_2	$\mu_2 - \mu_1$
บรรยากาศแห่งความยุติธรรม			
1. ความซื่อสัตย์	3.69	4.34	0.65
2. ความยุติธรรม	3.46	4.29	0.83
รวม	3.58	4.32	0.74
บรรยากาศแห่งความสามัคคี			
ความสามัคคี	3.75	4.31	0.56
รวม	3.75	4.31	0.56
รวมทุกด้าน	3.79	4.33	0.52

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริง และค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณา โดยรวมทุกด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน แสดงดังแผนภูมิที่ 3



**แผนภูมิที่ 3 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง**

จากแผนภูมิที่ 3 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่คาดหวังสูงกว่าที่เป็นจริงทุกด้าน โดยพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเอื้ออาทร ความสามัคคี ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความประหยัด และความเพียร ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่เป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยากาศแห่งความเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างค่าที่เป็นจริงและค่าที่คาดหวัง พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 – 0.74 คะแนน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับมากเหมือนกัน ที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทการบริหารงานของตนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จนทำให้ครูผู้สอนรับรู้ได้ ซึ่งการรับรู้ของครูผู้สอนในสภาพที่เป็นจริงมีค่าใกล้เคียงกับสภาพที่คาดหวัง ดังผลการวิจัยที่พบว่าโดยรวมทุกด้านแล้ว ค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริง 0.52 คะแนน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงอยู่ในช่วง 0.44 - 0.74 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าความแตกต่างที่น้อย แสดงว่าความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความใกล้เคียงมากกับสภาพที่เป็นจริงที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติ จึงน่าจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมาด้วย ส่วนประการที่สอง เป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มักจะมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังผลงานวิจัยของ รัตนไตร พรหมพวง (2539 : 76 - 77) ที่พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเอื้อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าการบริหารงานจะมีความคล่องตัว รวดเร็วและครอบคลุมในทุกด้าน มากกว่าการบริหารงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย (ธีระพงศ์ จุ่มณี 2532 : บทคัดย่อ)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรมและด้านความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงมากที่สุด แสดงว่า ครูผู้สอนเห็นว่าในสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม และบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรได้ต่ำกว่าที่ครูผู้สอนคาดหวังไว้ มากกว่าการสร้างบรรยากาศด้านอื่น ๆ ซึ่งให้เห็นว่าบรรยากาศทั้ง 2 อย่างนี้ มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอนมากกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนก็ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านความยุติธรรมและมีความเอื้ออาทรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง และที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นจริง ในบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรมและด้านความเอื้ออาทร มีค่าต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อนำค่าที่เป็นจริงไปเปรียบเทียบกับค่าที่คาดหวังก็พบว่า มีค่าความแตกต่างมากกว่าด้านอื่น ๆ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมด้านความยุติธรรม และด้านความเอื้ออาทร ให้มากขึ้น โดยการพิจารณา ทบทวน และหาแนวทางในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ศึกษาบรรยากาศทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ศึกษาแนวทางหรือรูปแบบที่ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน