จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
Code of Ethics for School Administrators

อาคม มากมีทรัพย์*
Arkom Makmeesab*

*ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
*Doctor Of Philosophy (Educational Administration), Faculty of Education, Silpakorn University.
*Email: arkommag04@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2. ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,361 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เนื้อหา และการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีคุณวุฒิระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1.องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเมตตา กรุณา 2. ด้านกัลยาณมิตร 3. ด้านธรรมาภิบาล 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านความซื่อสัตย์ 6. ด้านการบังคับตนเอง 7. ด้านความมีเหตุผล 8. ด้านการเป็นผู้นำ 9. ด้านการปกครอง 10. ด้านความมีวินัย และ11. ด้านความรับผิดชอบ

2. จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้านมีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

คำสำคัญ: จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1. to find the components of code of ethics for school administrator and 2. to confirmed the code of ethics for school administrators.The population were school administrators of secondary schools under the office of basic education with the total of 2,361 people.The samples of this research were school administrators of secondary schools in Thailand with the total of 331 respondents. The research instruments were document analysis form, the unstructured interview, and a questionnaire regarding code of ethics for school administrators. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, factor analysis, and content analysis. Nine experts who graduated in Ph.D. and as the secondary school administrators were invited to confirm the code of ethics for school administrators.

The findings of this research were as follow :

1. The components of code of ethics for school administrators consisted of 11 components : 1. Benevolence, 2. Good friend, 3. Good governance, 4. Justice, 5. Honesty, 6. Self-discipline, 7. Reason, 8. Leadership, 9. Governance, 10. Discipline and 11. Responsibility.

2. Code of ethics for school administrator consisted of 11 components were found possible, accurate, appropriate, and practical in compliance with the research conceptual frameworks.

Keywords: Ethics, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบและได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นอกจากนี้ มาตรา 80 ยังระบุว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม

จากสภาพปัจจุบัน ข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การจ้างทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการแต่งตั้งโยกย้าย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,2555) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีจะเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ 1. มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3. ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4.มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัว เป็นกลาง อย่างสม่ำเสมอ 5. มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน และ 6. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ คนในสังคม อีกทั้ง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ จนเกิดความสามัคคี รักใคร่ ปรองดอง ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่า การบริหารงานนั้น นอกจากต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรม ในการครองตน ครองคน และครองงาน ตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา นอกจากจะเกิดจาก ตัวครู นักเรียน วิธีการสอนแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติต่างๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร มีคุณธรรม มีจริยธรรมที่งดงาม จะต้องยึดมั่นในระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจริยธรรมของครู (วริยา ชินวรรโณ,2546,น.174)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาในหน่วยงาน โดยเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการ เป็นแบบอย่าง

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จนทำให้เกิดผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีจริยธรรมตามเกณฑ์ ที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดี ตามธรรมเนียมยุโรป อาจเรียกจริยธรรมว่า Moral Philosophy หลักจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม(ราชบัณฑิตยสถาน, 2556,น. 303) จริยธรรม เป็นกฎสำหรับการประเมินพฤติกรรมและถือว่าการตัดสินทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกผิดของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นด้วยการไตร่ตรองจากการเรียนรู้ด้วยการสังเกต การบอกเล่าและประสบการณ์ต่าง ๆ (Bandura, 2013,p.24) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549,น.115) จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และศิษย์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเองเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ(สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2550,น.40)

จริยธรรม มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์มาก เพราะจริยธรรมเป็นทั้งธรรมชาติและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า จริยธรรมที่ดีจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้สังคมมีความสุขสงบ และพัฒนาไปอย่างมีระบบ จริยธรรมที่ดีจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเอื้อประโยชน์ให้กับธรรมชาติ ทำให้มนุษย์สามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุข จริยธรรมเป็นเครื่องมือกำหนดหลักปฏิบัติการในการดำรงชีวิตเป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. ระเบียบวินัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระส่าย ขาดผู้นำ ผู้ตามขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิ์และหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคล ชาติใด ไร้ระเบียบวินัยย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม 2. สังคมควรรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นกลุ่มชนที่ขยายวงกว้าง เรียกว่าสังคม 3. อิสรเสรี ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับ ก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษา และประสบการณ์ในชีวิตมีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการ

ขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครอบตนเองและชักนำตนเองได้อยู่ในทำนองครองธรรม (ประภาศรี สีหอำไพ, 2535,น.48) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้สรุปผลการวิจัยคนไทยไว้ว่าคนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1. การเป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวมมากว่าที่จะเห็นแก่ส่วนตัวหรือพวกพ้อง (เหตุอนาคตและควบคุมตนเอง) 2. การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง) 3. เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในคน) 4. มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์สูง) 5. มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น) 6. ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม 7. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง และ 8. มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือประมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่เป็นลำต้นและรากของต้นไม้ ทำให้เกิดดอกและผลของต้นไม้ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการเป็นคนดี และคนเก่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544,น.124)

แนวคิดในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเห็นว่าการประเมินต้องอาศัยการติดตามและประเมินจากความคิดเห็นของบุคคลหลายกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1. การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. การมีเมตตา กรุณา 3. การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน 4. การมีความยุติธรรม 5. การมีความซื่อสัตย์ 6. การเป็นที่ยอมรับของครูผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน 7. การครองตนดีไม่ดีเป็นหนี้สินพ้นตัว 8. การไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข (สุวิมล ติรกานันท์, 2545,น.5)

ความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรม ดังนี้ 1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง ทั้งนี้ควรจะส่งเสริมประชาชน ให้มีจริยธรรม เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นแกนกลางของการพัฒนาด้านอื่น ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง การปกครอง การพัฒนาที่ขาดหลักจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าผลดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดหลักจริยธรรมย่อมก่อความเสื่อมเสียได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้ 2. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อนหรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมกันไปกับการพัฒนา ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมกันไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมการศึกษาวิชาการอื่น ๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มในวัตถุและอบายมุขมากขึ้นคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปขาดความเมตตาปราณี แล้งน้ำใจในการดำเนินชีวิต 3. จริยธรรม มิได้หมายถึง ถือศีล เข้าวัด จำศีลภาวนาโดยไม่ทำประโยชน์ให้สังคม แต่จริยธรรมหมายถึง ความประพฤติการกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสมทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง เว้นสิ่งที่ควรเว้นทำในสิ่งที่ควรทำด้วยความฉลาดรอบครอบ ดังนั้น จริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคน ทุกวิชาชีพ ทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยจริยธรรม 4. การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคม เสื่อมโทรมมีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรม

ของคนในสังคม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้น่าจะพอเลี้ยงชาวโลกไปได้อีกนาน ถ้าชาวโลกช่วยกันและละทิ้งความละโมบโลภมากแล้วมามีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต (วศิน อินทสระ, 2541,น.6-9)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในประเทศได้แก่ การศึกษาด้านการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ตามลำดับซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ส่วนป้องกันรักษาชื่อเสียงของสถาบันและประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายหน่วยงาน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน คือมีคาระธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเห็นว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นระหว่างข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ไม่มีความแตกต่างกัน (ปรีชา อยู่ภักดี, 2551) การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือยึดหลักการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายของสังคม ผู้บริหารที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนมีสถานที่ตั้งต่างกัน มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเมตตากรุณาแตกต่างกัน โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอำเภอบ้านบึงและอำเภอเมืองสูงกว่าอำเภอหนองใหญ่ (สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2550) และการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ในจริยธรรมทั้ง 3 ด้านเรียงลำดับคือ จริยธรรมด้านสังคม จริยธรรมด้านวิชาชีพ และจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ความสามัคคี และอันดับสุดท้ายคือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักความถูกต้องจัดอยู่ใน

อันดับสุดท้าย ส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรกได้แก่ ความเสียสละ รองลงมาคือ ความจริงใจ และการควบคุมอารมณ์อยู่ในอันดับสุดท้าย จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวผู้บริหารเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สังคม และประเทศชาติต่อไป (ทัศณี นุชนวลรัตน์, 2550)

ด้านงานวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิต ที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียน ตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับการรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนา ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่า คำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาสซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1. ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2.ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการทีม เพื่อความสำเร็จของภารกิจความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่งมงาย อีกทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธา จะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธา ทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่ (Davis, 2013) และ งานวิจัยเกี่ยวกับศึกษาผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัย ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันระหว่างโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นจริยธรรม ค่านิยม กับโรงเรียนที่ไม่ให้ความสำคัญ โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ กล่าวถึง ความสนใจของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน และ การบริหารการศึกษา โดยเน้นจริยธรรมของครูผู้สอนและการปฏิบัติตามนโยบายอย่างไร ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความเชื่อทางจริยธรรมที่จะถูกนำเข้าสู่วิธีการวิจัย ในการสำรวจความเชื่อทางจริยธรรมของครู ที่ขัดแย้งกับด้านการบริหารจัดการ เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือ Ethnographic จากการใช้กลุ่มตัวอย่าง จากครูในโรงเรียนมัธยมและ วิทยาลัย โดยใช้วิธีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ และ discussion กับ ผู้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาจริยธรรม ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญ ในการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มี จริยธรรมในโรงเรียน โดย ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยยอมรับความเที่ยงตรงของเครื่องมือดังกล่าว (Vertigan,2013)

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเป็นแนวทางสำคัญที่จะ

พัฒนาและ ปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม และองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า สมดังเจตนารมณ์ของทางราชการ ที่ต้องการผลของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ที่มีคุณภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

การจัดเตรียมโครงการวิจัย การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสอบและแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบ โครงร่างการวิจัย แล้วจึงขออนุมัติหัวข้อการทำวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย

การดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และยืนยันผลที่ได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เป็นการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เลือกจากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาประเทศไทย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 นำตัวแปรขององค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เรียบร้อยแล้วมาปรับปรุงตามคำเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามฉบับจริงไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 1 คน คือผู้อำนวยการโรงเรียน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และการสอบถามความคิดเห็น ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,361 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 1 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) พัฒนามาจาก การทบทวนวรรณกรรมโดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดประชุม อิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1.ด้านความเมตตา กรุณา 2. ด้านกัลยาณมิตร 3. ด้านธรรมาภิบาล 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านความซื่อสัตย์ 6. ด้านการบังคับตนเอง 7. ด้านความมีเหตุผล 8. ด้านการเป็นผู้นำ 9. ด้านการปกครอง 10.ด้านความมีวินัย และ11.ด้านความรับผิดชอบ แต่ละองค์ประกอบได้จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านที่ 1“ความเมตตา กรุณา” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1.แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 2.ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลทั่วไป 3.หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเสมอภาค 4.มีวาจาที่แสดงให้เห็นน้ำใจ และซาบซึ้ง 5.มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์ และความสุข 6. ไม่เบียดเบียนผู้อื่น 7.รู้จักอุปการะ คือ ให้คุณประโยชน์แก่บุคคลอื่นในงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน 8.ช่วยทำประโยชน์สุขปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น 9.ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน ห้ามปราม ให้ผู้อื่น ทำดีละเว้นจากความชั่ว 10.ให้ความรู้ แนะนำสั่งสอนโดยปราศจากอคติ 11. ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่นเสียดสี พูดจาด้วยความเกรี้ยวโกรธเคียดแค้น 12.ไม่คิดอาฆาตจองเวรผู้อื่น 13.ทำใจให้สงบ มีสมาธิ และอารมณ์แจ่มใส และ 14.มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .552 ถึง .786 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 20.124 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.933 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

1.2 ด้านที่ 2 “กัลยาณมิตร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 2.เสวนาอย่างสร้างสรรค์เป็นเนืองนิจ 3.เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน 4.ให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อทำผิดพลาด 5.มองโลกในแง่ดี 6.สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7.ร่วมพัฒนาสังคมให้เจริญและแก้ปัญหาชุมชน 8.มีอาการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวล 9. เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 10. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยไม่ปิดบัง อำพราง และ 11.สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .503 ถึง .863 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 6.741 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.598 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

1.3 ด้านที่ 3 “ธรรมาภิบาล” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัวแปร ได้แก่ 1.วางตนเหมาะสมกับบุคคลที่ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2.ยึดหลักความเป็นธรรม

ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 3.สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นเสมอภาคและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4.มอบอำนาจให้คณะบุคคลหรือคณะทำงาน มีความอิสระคล่องตัวในการดำเนินงานของสถานศึกษา 5.ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน 6.มีหลักนิติธรรมในการบริหารงาน 7.ปราศจากลำเอียงเพราะกลัวหรือเพราะเกรงใจ 8. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม 9.เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ 10.พิจารณาการเลื่อนขั้นตามความสามารถของบุคลากรปราศจากอคติ 11. ให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกันและ12.มีการปรับปรุงแก้ไขตามที่มีเรื่องร้องเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .527 ถึง. 745มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)ร้องเรียนเท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

1.4 ด้านที่ 4 “ความยุติธรรม” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความสุจริต ทางกาย วาจา ใจ 2.มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม 3.เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4.ไม่เห็นผิดเป็นชอบ 5.ไม่เข้าข้างคนผิด 6.ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 7.ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ 8.วางจิตราบเรียบ สม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .562 ถึง .788 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.647 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 29.760 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

1.5 ด้านที่ 5“ความซื่อสัตย์” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษา 2.ไม่คดโกงและมีความตั้งใจทำจริงในการปฏิบัติงาน 3.พูดจริงและรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด 4.ไม่คล้อยตามพวกที่ลาก หรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย 5.ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ทำอะไรตรงไปตรงมา และ 6.เป็นผู้ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ ไปทำประโยชน์ส่วนตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .544 ถึง .671 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 33.461 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5

1.6 ด้านที่ 6 “บุคลิกภาพ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล 2.ละอายและมีความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว 3.มั่นคงต่อการกระทำความดีของตนและ 4.ไม่โกหกหรือปกปิดข้อเท็จจริงเพื่อความอยู่รอดของตนเอง มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .827 ถึง .758 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.733 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 36.848 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็น อันดับ 6

1.7 ด้านที่ 7 “ความมีเหตุผล” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.หมั่นตริตรองพิจารณาหาเหตุผลและวิธีการทำให้การงานเจริญก้าวหน้าเสมอ 2.ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและตรงต่อเวลา 3.วางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และปฏิบัติตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .674 ถึง .898 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.520 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 39.730 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 7

1.8 ด้านที่ 8 “การเป็นผู้นำ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.ใช้กลวิธีสอนแนะนำผู้ร่วมงานจนเกิดความรู้จริง 2.ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเต็มความสามารถและ 3.ให้เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .600 ถึง .778 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.436 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 42.126 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 8

1.9 ด้านที่ 9 “การปกครอง” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.โต้แย้งเมื่อมีการใช้อำนาจหน้าที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม 2.ให้ข้อสรุป ข้อยุติตามกฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย ที่สังคมบัญญัติและ 3.เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .509 ถึง .713 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.147 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 44.371 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็น อันดับ 9

1.10 ด้านที่ 10 “ความมีวินัย” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติดีเพราะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง และ 3.ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .532 ถึง .571 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.927 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 46.599 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 10

1.11 ด้านที่ 11 “ความรับผิดชอบ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความเอาใจใส่ในการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ 2.ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และ 3.มีความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากต่างๆ มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .536 ถึง .827 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.728 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 48.803 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 11

2. การยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา จากการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)เพื่อการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน ซึ่งได้พิจาณาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ด้านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน เห็นชอบด้วยทั้งหมดในทุกด้าน และ ยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ด้านที่ 1 ความเมตตา กรุณา ด้านที่ 2 กัลยาณมิตร ด้านที่ 3 ธรรมาภิบาล ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ ด้านที่ 6 การบังคับตนเอง ด้านที่ 7 ความมีเหตุผล ด้านที่ 8 การเป็นผู้นำ ด้านที่ 9 การปกครอง ด้านที่ 10 ความมีวินัย และ ด้านที่ 11 ความรับผิดชอบ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านเมตตา กรุณา ด้านกัลยาณมิตร ด้านธรรมาภิบาล ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมีเหตุผล ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการปกครอง ด้านความมีวินัย และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ โดยมีความสอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว(2550,น. 41) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และศิษย์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเองเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจำแนกองค์ประกอบของ Hoffman (1979, p.966) นอกจากนี้องค์ประกอบของจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 มิติด้วยกัน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการกระทำ (Conduct) และด้านความรู้สึก (Feeling) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brown (1965, p.411) ได้จำแนกองค์ประกอบจริยธรรมเป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน อันได้แก่ 1. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่า พฤติกรรมทางจริยธรรม การตัดสินทางจริยธรรมการใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น 2. ความรู้สึกทาง

จริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิกิริยาทางจริยธรรม เป็นต้น และ3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (Maral Behavior) หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรมเป็นต้น ซึ่งเป็นไปแนวทางเดียวกันกับ Fieser (2006) กล่าวถึง หลักจริยศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาเป็นการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ความถูกต้องและความไม่ถูกต้องของการกระทำ นักปรัชญาสมัยใหม่ได้แบ่งทฤษฎีจริยศาสตร์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ 1.อภิจริยศาสตร์ (Metaethics) เป็นการศึกษาค้นหาถึงที่มาของหลักจริยธรรมและความหมายการตัดสินทางจริยธรรมที่นักจริยศาสตร์เสนอมานั้น มีเหตุผลสนับสนุนหรือไม่ 2.จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน (Normative Ethics)เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่กล่าวถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ที่ควบคุมการกระทำที่ดีและไม่ดี ซึ่งรวมไปถึงลักษณะของนิสัยที่ดีที่ควรยึดถือ หน้าที่ที่เราควรทำตาม หรือผลลัพธ์ของพฤติกรรมของเราที่มีต่อผู้อื่น 3.จริยศาสตร์ประยุกต์ (Applie Ethics) คือการนำหลักจริยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้กับกรณีเฉพาะเพื่อตอบคำถามในประเด็นทางจริยธรรม และ Carroll and Buchholtz (2003, p.179) ได้ แบ่งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหาร หรือชนิดของจริยธรรมในองค์กร อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ1.การบริหารจัดการที่ปราศจากจริยธรรม (Immoral Management)เป็นการบริหารจัดการที่การตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมเป็นการตัดสินใจที่ขัดกับจริยธรรม การตัดสินใจจะให้ความสำคัญที่ผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ จึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและสามารถที่จะทำสิ่งที่ ไม่ถูกต้องได้เพื่อประโยชน์ที่ต้องการ 2.การบริหารจัดการที่มีจริยธรรม (Moral Management)เป็นการบริหารการจัดการที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมหรือสิทธิการยอมรับจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการที่ถือว่าประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรมและการเชื่อฟังกฎหมาย 3.การบริหารจัดการที่ไม่คำนึงจริยธรรม (Amoral Management)เป็นการบริหารจัดการที่ไม่ได้นำเอาหลักจริยธรรมมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจการกระทำและพฤติกรรม เพราะเชื่อว่ากิจกรรมของธุรกิจ อยู่นอกเหนือการนำจริยธรรมมาประยุกต์ใช้กฎหมายยังเป็นสิ่งต้องปฏิบัติตาม และพยายามที่จะหาช่องเพื่อได้ผลประโยชน์จากกฎหมาย

2. การยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาจากการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน ซึ่งได้พิจาณาด้านความ

เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ด้านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน เห็นชอบด้วยทั้งหมดในทุกด้าน และ ยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ด้านที่ 1 ความเมตตา กรุณา ด้านที่ 2 กัลยาณมิตร ด้านที่ 3 ธรรมาภิบาล ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ ด้านที่ 6 การบังคับตนเอง ด้านที่ 7 ความมีเหตุผล ด้านที่ 8 การเป็นผู้นำ ด้านที่ 9 การปกครอง ด้านที่ 10 ความมีวินัย และ ด้านที่ 11 ความรับผิดชอบและผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรยึด โดยมักจะปรากฏอยู่ในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุจเดือน พันธุมมาวิน (2551,น.6) ได้กล่าวว่า “จริยธรรม” เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำและผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อ ค่านิยม หรือคุณธรรม ตั้งแต่ 2 ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคล ขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (2008,p.24) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์สำหรับการประเมิน ความถูกผิดของพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องโดยทั่วไป มี 3 ส่วน ได้แก่ ประสบการณ์ตรงของบุคคล การสังเกตผู้อื่น และการฟังคำบอกเล่าหรืออ่านบันทึกของผู้อื่นซึ่งองค์ประกอบสำหรับการตัดสินการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือความเข้าใจและความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และผลของการกระทำนั้นๆ โดยอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า การเกิดจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.สิ่งที่เรียนรู้คือ ความสัมพันธ์เกิดจากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นโดยตนเองหรือเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น 2.ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ของมนุษย์จะพัฒนาเป็นความเชื่อ ความเชื่อของมนุษย์มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และ 3.การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด มนุษย์สามารถคิดในเชิงประเมินว่าพฤติกรรม

หนึ่ง ๆ จะทำให้เกิดผลการกระทำอะไรบ้าง และผลการกระทำต่าง ๆ มีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

1. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านความเมตตา กรุณา ด้านกัลยาณมิตร ด้านธรรมาภิบาล ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการบังคับตนเอง ด้านความมีเหตุผล ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการปกครอง ด้านความมีวินัย และด้านความรับผิดชอบ ไปกำหนดเป็นมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูหรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปลูกฝังจริยธรรม
3. คุรุสภาควรนำองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ไปเป็นเกณฑ์หรือตัวชี้วัด ในการประเมินเพื่อคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับต่าง ๆ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุม พฤติกรรมที่ดีงามของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเสียสละ การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน ความรักความห่วงใยผู้ร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี และการยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรดังกล่าวปรากฏอยู่รวมกับตัวแปรอื่นที่เกือบจะครบเป็นองค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาได้ จึงน่าสนใจอย่างมาก
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ที่ครอบคลุมตัวแปรด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากความแตกต่างในลักษณะงาน ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาแก่นักเรียนที่มีระดับอายุต่ำกว่า และด้านบริบทของหน่วยงานต้นสังกัดที่บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ดุจเดือน พันธุมมาวิน. (2551). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.* กรุงเทพฯ : เชน ปริ้นติ้ง.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ทัศณี นุชนวลรัตน์. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น* (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2535). *พื้นฐานการ ศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). *การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พระเทพเวที (ประยุกต์ ปยุตฺโต). (2532). *การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย.* กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ฟ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์.* กรุงเทพฯ : ทองกวาว.

วริยา ชินวรรโณ. (2546). *จริยธรรมในวิชาชีพ.* กรุงเทพ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล ติรกานันท์. (2545). การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี, *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 19*(4)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *การกำกับติดตามการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ.* สืบค้น 15 มิถุนายน 2555, จาก http://www.kroobannok.com/4425.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ที่ระลึกงานวันครู พ.ศ.2549 ครั้งที่ 50.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

Bandura, A. (2013). *Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change* Psychological Review, 84 (1977 A), 191-215. Retrieved August 8, 2013, from http://www.des.emory.edu/mfp/BanduraReferences.html.

Carroll, A.B. and Buchholtz,A.K. (2003). *Business and Society : Ethics and Stakeholder Management.* (5th ed). Mason : Western.

Davis, A.J. (2013). *Moral leadership : the leadership of the future.* Retrieved August 8, 2013, from http://hdl.handle.net/2381/4149.

Fieser, J. (2013). *Ethics.* Retrieved August 8, 2013, from www.iep.utm.edu/e/ethical.html.

Hoffman, M.L. (1979). Development of Moral Thought, Feeling and Behavior. *American Psychologist*, 10,966.

Kohlberg, L. (1976). Moral Stage and Moralization : *The Cognitive Developmental Approach* Moral Development and Behavior : Theory, Research and Social Issues. New York : Holt, Rinchart and Winston.

Roger, B. (1965). *Social Psychology.* New York : Free Press.

Sheive, L. T. and Schoenheit, M. B. (1987). *Vision and the work life of educational leaders In Leadership* Dissertation Abstracts international.

Vertigan, S.A. (2013). *Ethics and the business of schooling : developing a critical realist Methodology.* Retrieved July14,2013, from http://eprints.ioe.ac.uk/id/eprint/7511