

# จริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียน เทศบาลนครลำปาง

Teachers' Self-ethics in Schools under Lampang City Municipality

ศิริพร เสรีตานนท์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร., คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
E-mail lasriporn@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต่อองค์กร ด้านต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ ประชากรวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 6 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนจำนวน 185 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือสอบถามข้อมูลพื้นฐาน และจริยธรรมในตนเองของครู 3 ด้านดังกล่าวซึ่งมีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .910 และค่าอำนาจจำแนกรายด้านระหว่าง 0.708-0.756 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์หากกลุ่มที่แตกต่าง (Post Hoc Test) ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 6 โรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีความแตกต่างเป็นรายคู่มากที่สุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านที่แตกต่างเป็นรายคู่

**คำสำคัญ:** จริยธรรมในตนเองของครู โรงเรียนเทศบาลนครลำปาง

## ABSTRACT

The purpose of research was to study teachers' self-ethics in schools under Lampang City Municipality in three dimensions : self-ethics towards their organization, towards their colleagues and towards their professional ethics maintenance. The population of study was teachers of six schools in Lampang City Municipality year 2015. The research sample was 185 teachers by ratio sampling and the research tool is a questionnaire composed of two parts of inquiry, general information and five levels of 21 items about teachers' self-ethics in three dimensions of which the verification alpha Cronbach's coefficient was at 0.910 and the discriminative power of the three dimensions was between 0.708 to 0.756. Statistical analysis of data were frequency, percentage, mean and standard deviation. One Way ANOVA was used to analyze the differences between groups and Post Hoc Test with LSD was applied to test different groups. The result showed that teachers' self-ethics in six schools under Lampang City Municipality in three dimensions was moderate to high level. Comparing teachers' self-ethics in six schools revealed a significant difference of the three dimensions. The most different pairs were teachers' self-ethics towards their professional ethics maintenance, and the least different pairs were self-ethics towards their organizations.

**KEYWORDS:** teachers' self-ethics, schools under Lampang City Municipality

## บทนำ

“คุณธรรมจริยธรรมในองค์กรมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหามาในหน่วยงานได้ หากองค์กรใดซึ่งบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีจิตสำนึกมุ่งมั่นในการให้บริการ ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย อาจนำไปสู่การแปรเป้าหมายขององค์กร ทำให้ไม่เกิดรูปธรรมและความเชื่อมั่น”

ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญในอันที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานในองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะครูอาจารย์ ซึ่งสังคมคาดหวังให้เป็นแบบฉบับของเยาวชนในสถานศึกษาทุกระดับ ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อเกียรติภูมิ และภาพลักษณ์การเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งความเชื่อมั่นที่มีต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

หากพิจารณาความแตกต่างระหว่างคุณธรรมจริยธรรม อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณธรรมเป็นเสมือนภาคทฤษฎี ส่วนจริยธรรมคือภาคปฏิบัติของบุคคล กล่าวคือคุณธรรมเป็นเสมือนหลักการสำคัญที่ให้ไว้สำหรับบุคคลหรือ

สังคมได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสำเร็จในงานที่ทำเป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณธรรมนั้นจะต้องเป็นของคู่กัน หากครูและผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมเมื่อใดก็เหมือนกับนักบวชที่ไร้ศีล หากผู้ประกอบการวิชาชีพครูเป็นผู้ไร้คุณธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองและสถาบันวิชาชีพตกต่ำแล้ว ยังทำให้สังคมและชาติบ้านเมืองมีอันตกต่ำไปด้วย ส่วนจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งงามทางกาย วาจา และใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม ครอบคลุมถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งการรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือก (Dilemma)

จริยธรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายใน (internalization) คือเป็นประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่ตั้งงามเหมาะสมบนหลักของศีลธรรม เป็นหลักการของคุณงามความดีที่มนุษย์ยึดถือปฏิบัติ อิงหลักศาสนา และมีหลักเป็นสากล จริยธรรมส่วนบุคคล ความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจ และการมีศักดิ์ศรี เป็นความรับผิดชอบของ

ประชาชน พนักงาน ลูกค้าทุกคน นั่นคือกฎหมายกำหนดวิธีให้**ต้องทำ** แต่จริยธรรมเป็นมาตรฐานความประพฤติที่**ควรทำ**

การศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพครูเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสนใจและมองเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีหน้าที่สำคัญ คือการอบรมสั่งสอนฝึกฝนศิษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อม กล่าวคือ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม มีวินัยในตนเองและต่อบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามจากสภาพสังคมปัจจุบันท่ามกลางความเจริญอย่างสูงในด้านวัตถุและเทคโนโลยี ทำให้สภาพของครูมีความเปลี่ยนแปลงโดยมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ในด้านอุดมการณ์ และพฤติกรรมของความ เป็นครูสถานภาพของครูได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากโดยมีกระแสข่าวเกิดขึ้นในเชิงลบกับครูมากมายและมีแนวโน้มกระทำผิดมากขึ้นทุกวัน เช่น ครูทิ้งการสอน ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งถือเป็นความบกพร่องทางคุณธรรมจริยธรรมและเป็นวิกฤติทางจริยธรรมในวิชาชีพครู

จากสภาพปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงแนวทางในการป้องกัน และส่งเสริมจริยธรรมครูอย่างเร่งด่วน โดยครูต้องอยู่บนพื้นฐานวิชาชีพครู เป็นครูมืออาชีพ มีเกียรติ ศักดิ์ศรี จรรยาบรรณ จริยธรรม ภาพลักษณ์ที่ทรงคุณค่า การกระทำผิดจริยธรรมของครูจึงเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม การป้องกันและแก้ไขต้องเป็นการร่วมมือกันจากทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานของรัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อให้พฤติกรรมผิดจริยธรรมของครูลดน้อยลงในสังคมไทย

เทศบาลนครลำปางได้ให้บริการสาธารณะทางด้านการศึกษามานับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำนวน 6 แห่ง ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ 1) โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ 6 (ประถมศึกษา) ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านแสนเมืองมูลโรงเรียนเทศบาล 3 บุญทรวงศ์อนุกุล โรงเรียนเทศบาล 6 วัดป่ารวก และโรงเรียนเทศบาล 7 ศิรินาวันวิทยา 2) โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ 3 (มัธยมต้น)

ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 4 บ้านเชียงราย และโรงเรียนเทศบาล 5 บ้านศรีบุญเรือง ทั้งนี้โรงเรียนในสังกัดของเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 แห่งได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณ อุปกรณ์ทางการศึกษาและบุคลากรจากเทศบาลนครลำปาง โรงเรียนเทศบาลทั้ง 6 โรงเรียน มีจำนวนห้องเรียน 121 ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,284 คน เรียน แบ่งเป็นเพศชาย 1,684 คน และเพศหญิงจำนวน 1,600 คน มีจำนวนครูอาจารย์รวมทั้งสิ้น 205 คน โดยโรงเรียนเทศบาล 4 บ้านเชียงรายเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนมากที่สุด และโรงเรียนเทศบาล 6 วัดป่ารวก เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยที่สุด

จากความแตกต่างในขนาดโรงเรียน จำนวนห้องเรียน ระดับชั้นเรียน ตลอดจนจำนวนครูและนักเรียน ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันในรายละเอียด อันอาจเป็นปัจจัยให้เกิดความแตกต่างในมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่เน้นการสำรวจจริยธรรมในตนเองของครูในสังกัดเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 แห่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลำดับต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมในตนเองของครูในสังกัดเทศบาลนครลำปาง 3 ด้าน ซึ่งปรับปรุงจากแนวคิดของมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูในส่วนของจริยธรรมในตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อนร่วมวิชาชีพ และการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ครูเกิดความตระหนักในจริยธรรมในตนเองที่มีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมในตนเองของครูในสถานศึกษา
4. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

### สมมติฐานวิจัย

จริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน

## ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาจริยธรรมในตนเองของครูในสังกัดเทศบาลนครลำปาง 6 โรงเรียน ใน 3 ด้าน คือ ด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อนร่วมวิชาชีพ และการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามแนวคิดของนักวิชาการแห่ง Ontario College of Teachers แห่งประเทศ Canada

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูในสังกัดเทศบาลนครลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 205 คนทั้งชายและหญิง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดเทศบาลนครลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 185 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสัดส่วนจากแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 90 %

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลพื้นฐานแบบ check list จำนวน 2 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามแบบ rating scale จำนวน 21 ข้อ เพื่อวัดความมีจริยธรรมในตนเองของครู 3 ด้าน ด้านละ 7 ข้อ ได้แก่ ด้านจริยธรรมในตนเองต่อองค์กร ด้านจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และด้านจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพลักษณะคำถามทั้ง 21 ข้อ เป็นเนื้อหาใจความเชิงลบเพื่อให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตนเองมีพฤติกรรมเช่นนั้นหรือไม่ หรือเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมควรกระทำหรือไม่ในระดับใด เช่น

“การอ่านข้อความทางอินเทอร์เน็ตหรือการอ่านบันทึกข้อความของคนอื่น ถือว่าเป็นเรื่องที่กระทำได้”

“การรับสิ่งตอบแทนอันมีค่าราคาแพงจากผู้ปกครองหรือผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้”

“การใช้เวลาเพียงเล็กน้อยช่วงที่ท่านมีการสอนเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ถือว่าเป็นสิ่งที่กระทำได้”

## การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ได้รับการประยุกต์ และปรับปรุงมาจากมาตรฐานวิชาชีพครูของ Ontario College of Teachers ซึ่งได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่าค่า  $\alpha$  ของ Cronbach ทั้งฉบับเท่ากับ .910 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .374-.708 และเมื่อพิจารณาอำนาจจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ระหว่าง .708-.756 โดยมีค่า  $\alpha$  ของ Cronbach เท่ากับ .857

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งด้วยตนเองและนำแบบสอบถามไปฝากไว้ที่ฝ่ายงานธุรการของโรงเรียนทั้ง 6 แห่ง โดยนัดหมายมารับคืนแบบสอบถามที่ดำเนินการแล้วภายในเวลาไม่เกิน 3 สัปดาห์ ซึ่งได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกฝ่าย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้แบ่งเป็น

**ตอนที่ 1** แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป

**ตอนที่ 2** สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูลระหว่างโรงเรียนด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบหากกลุ่มที่แตกต่างด้วยค่า LSD เนื่องจากข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยมีลักษณะคำถามแบบเชิงลบเพื่อให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตนเองมีพฤติกรรมเช่นนั้นหรือไม่ หรือเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมควรกระทำหรือไม่ในระดับใดดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจึงได้กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีจริยธรรมในตนเองระดับต่ำที่สุด
3.51 - 4.50	มีจริยธรรมในตนเองระดับต่ำ
2.51 - 3.50	มีจริยธรรมในตนเองระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีจริยธรรมในตนเองระดับสูง
1.00- 1.50	มีจริยธรรมในตนเองระดับสูงที่สุด

(ประยุกต์จากบุญชม ศรีสะอาด, 2558)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า จริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดเทศบาลนครลำปางจาก 6 โรงเรียน จำนวน 185 คน เป็นชาย 79 คน หญิง 106 คนคิดเป็นร้อยละ 42.70 และ 57.30 ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองของครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครลำปางทั้ง 3 ด้านมีดังนี้

1) ด้านจริยธรรมในตนเองต่อองค์กร (ความภักดี ความซื่อสัตย์ การอุทิศตนในงาน) ของครูทั้ง 6 โรงเรียนอยู่ระหว่าง 1.89-2.79 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .452-.915) ซึ่งอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง โดยโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเทศบาล 4 ซึ่งหมายถึงมีจริยธรรมในตนเองด้านองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่โรงเรียนเทศบาล 5 มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้น้อยกว่าโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งหมายถึง มีจริยธรรมในตนเองต่อองค์กรสูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ

2) ด้านจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองด้านเพื่อนร่วมวิชาชีพ (ต่อเพื่อนร่วมงาน) เช่น เคารพความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน การใช้วิธีที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขข้อขัดแย้ง การปกป้อง

ชื่อเสียงเกียรติยศในวิชาชีพครู) ของครูทั้ง 6 โรงเรียนอยู่ระหว่าง 2.15-2.85 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .544 -1.068) ซึ่งอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง โดยโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนเทศบาล 4 ซึ่งหมายถึง มีจริยธรรมในตนเองด้านเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ในขณะที่โรงเรียนเทศบาล 5 มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้น้อยกว่าโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งหมายถึง มีจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมงานสูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ

3) ด้านจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองด้านเพื่อนร่วมวิชาชีพ (ต่อเพื่อนร่วมงาน) เช่น เคารพความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน การใช้วิธีที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขข้อขัดแย้ง การปกป้องชื่อเสียงเกียรติยศในวิชาชีพครู) ของครูทั้ง 6 โรงเรียนอยู่ระหว่าง 1.78-2.78 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .387 -.962) ซึ่งอยู่ในระดับสูงถึงปานกลาง โดยโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเทศบาล 4 ซึ่งหมายถึง มีจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพในระดับปานกลาง ในขณะที่โรงเรียนเทศบาล 5 มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้น้อยกว่าโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งหมายถึง มีจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพสูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างโรงเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า จริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบภายหลัง (Post Hoc) เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

จริยธรรมในตนเองรายด้าน	โรงเรียนคู่ที่แตกต่าง			รวม		
	ท.1	ท.3	ท.4	ท.5	ท.6	ท.7
ด้านจริยธรรมในตนเองต่อองค์กร						
เทศบาล 4	√√	√	3 คู่			
ด้านจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
เทศบาล 1		√	√			
เทศบาล 3				√		
เทศบาล 4				√	√	√6 คู่
ด้านจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ						
เทศบาล 1			√√√	√		
เทศบาล 3			√√√√			
เทศบาล 4				√√√11 คู่		





แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า จริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 6 โรงเรียน แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เมื่อทำการทดสอบภายหลัง (Post Hoc) เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อหาคู่ที่แตกต่าง สรุปผลดังตารางที่ 1 จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า จริยธรรมในตนเองของครูเทศบาลนครลำปางด้าน**ต่อองค์กร** แตกต่างกันตามโรงเรียน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 4 กับเทศบาล 5 เทศบาล 6 และเทศบาล 7 ด้าน**ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ** แตกต่างกันตามโรงเรียน 6 คู่ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 กับเทศบาล 3 และเทศบาล 4 โรงเรียนเทศบาล 3 กับเทศบาล 5 โรงเรียนเทศบาล 4 กับเทศบาล 5 เทศบาล 6 และเทศบาล 7 ด้าน**จริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ**แตกต่างกันตามโรงเรียนมากที่สุดถึง 11 คู่ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 กับเทศบาล 4 เทศบาล 5 เทศบาล 6 และเทศบาล 7 โรงเรียนเทศบาล 3 กับเทศบาล 4 เทศบาล 5 เทศบาล 6 และเทศบาล 7 โรงเรียนเทศบาล 4 กับเทศบาล 5 เทศบาล 6 และเทศบาล 7

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นสมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนเทศบาลทั้ง 6 โรงเรียน มีจริยธรรมในตนเองต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่แสดงค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองอยู่ในระดับสูงที่สุด (1.00-1.50) มี 2 ข้อ คือ ข้อที่มีประเด็นว่า “การใช้เวลาเพียงเล็กน้อยช่วงที่ท่านมีภาระการสอนเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ถือว่าเป็นสิ่งที่กระทำได้” และ “ท่านใช้อำนาจของสถานศึกษา นำสินค้าของผู้ประกอบการมาทดลองใช้เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน ทั้งๆ ที่รู้ว่าไม่ตั้งใจจะซื้อ” ซึ่งทั้ง 2 ข้อ ประเด็นดังกล่าวเป็นการวัดจริยธรรมในตนเองด้านการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยข้างต้นมาอภิปรายโดยแยกเป็น 3 ด้านดังนี้

### 1) ด้านต่อองค์กร

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ทิพโชติ และ มนุ สีนะวงศ์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว และพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบของบริษัท

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในครั้งนี้อาจสะท้อนให้เห็นจริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 โรงเรียนได้ว่า ครูส่วนใหญ่ต่างตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่พึงมีต่อสถานศึกษา ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และยินดีที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามนโยบายและวัฒนธรรมภายในองค์กรของตน เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่กำหนดไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen & Meyer ที่กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ นโยบายของสถานศึกษานับได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญต่อจริยธรรมองค์กร อันเชื่อมโยงมาถึงจริยธรรมในตนเองของครูเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากองค์กรกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อองค์กร ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยส่วนรวม แต่หากองค์กรมีนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ไม่ดีพอ หรือมีอย่างคลุมเครือ ก็

เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้อันเป็นสัญชาตญาณดิบตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนให้กำเรบและนำไปสู่พฤติกรรมเลวร้ายที่ทำให้จริยธรรมในตนเองเสื่อมถอยลง

นอกจากนั้น บรรยากาศทางจริยธรรมในการทำงานก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีจิตสำนึกเกี่ยวกับจริยธรรมในตนเอง และบุคคลสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศแวดล้อมทางจริยธรรมดังกล่าวให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และทุกระดับได้นั้น คงยากที่จะปฏิเสธว่า ไม่ใช่ผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ ดังเช่นแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2545) ที่กล่าวว่า

“การมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกว่าคุณต้องพึ่งพิงผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ สมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงเป็นผู้มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์กร”

## 2) ด้านต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ผลการศึกษารายด้านนี้ยังคงอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยมีข้อที่แสดงค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 - 3.50) มีเพียง 2 ข้อที่อยู่ในระดับสูง คือ ข้อที่มีประเด็นว่า “การเล่าต่อเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานที่มาขอคำปรึกษาเป็นสิ่งที่กระทำได้ เพราะจะได้ฟังความคิดเห็นของหลายๆคน” และ “ท่านมีการแจ้งให้ผู้อื่นทราบถึงการกระทำความคิดของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาด้วย เพราะมันคือข้อเท็จจริงซึ่งควรได้รับการแก้ไข”

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น อาจสะท้อนให้เห็นจริยธรรมในตนเองต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 โรงเรียนได้ในสองนัย กล่าวคือ นัยในเชิงบวกครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเป็นอย่างดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถ

ประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วน อีกนัยหนึ่ง อาจพิจารณาได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีเหตุผลสำคัญในความจำเป็นต้องรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกันไว้เสมอ เพื่อความปลอดภัย และความมั่นคงในสวัสดิภาพของตนเอง แม้บางครั้งอาจไม่เห็นด้วย หรือแม้แต่ถึงขั้นต่อต้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชาของเพื่อนครู หรือของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม จึงถือคติ “นิ่งเสีย คำลึงทอง” หรือ “เอาหูไปนา เอาตาไปไร่” ไว้ก่อน อันทำให้เป็นที่มาประการหนึ่งของการกระทำผิดจริยธรรมหมู่ขึ้นในเวลาต่อมาไม่นาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีต่างตอบแทนของแซปแมน ซึ่งสรุปได้ว่า “การจงใจกันและกันของบุคคลสองกลุ่ม เช่น นายกับลูกน้อง เพื่อนกับเพื่อน ต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากกันและกัน ต่างฝ่ายต่างทำประโยชน์ให้แก่กันและกัน เฉกเช่นเดียวกับลิงหาเหาเกาหลังให้กัน เราทำให้เพื่อน และเพื่อนก็ตอบแทนทำให้แก่เรา”

## 3) ด้านต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ผลการศึกษจริยธรรมในตนเองของครูด้านการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.96-2.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในตนเองต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพระดับสูงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ (1.96) คือ ข้อที่มีประเด็นว่า “การใช้เวลาเพียงเล็กน้อยช่วงที่ท่านมีการสอนเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ถือว่าเป็นสิ่งที่กระทำได้” และ “การรับสิ่งตอบแทนอันมีค่าราคาแพงจากผู้ปกครองหรือผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้”

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น อาจสะท้อนให้เห็นจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 โรงเรียนได้ว่า ครูแต่ละคนต่างรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครูและตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี จึงมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน จึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำคือ พยายามอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของวิชาชีพครูเป็นอย่างดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อความเป็นครูอันจะเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ตลอดจนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู โดยรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีต่อ



องค์กรวิชาชีพครูสอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ชัยนริญทวี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาซึ่งกล่าวไว้ว่า

“เจตคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าต่อสิ่งใด มีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโน้มน้าวใจในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึกและยังเป็นสิ่งที่ใช้วัดพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดีทำให้เชื่อได้ว่า หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย”

อย่างไรก็ตาม จรรยาบรรณเป็นเพียงข้อกำหนดความประพฤติที่ควรปฏิบัติไม่ใช่ระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย ไม่มีบทลงโทษเมื่อสมาชิกไม่ปฏิบัติตาม จึงเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ กล่าวคือ การระบุว่าผิดหรือถูกจรรยาบรรณไม่มีเส้นชัดเจนหรือกำหนดไว้อย่างชัดเจน การรับผลประโยชน์ใดๆ นอกเหนือจากสิทธิที่ตัวเองควรได้ถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณทั้งสิ้นโดยทั่วไปการรับผลประโยชน์จากผู้รับจะต้องรู้ว่าไม่ผิดจึงจะควรรับ แต่ถ้ารับแล้วรู้สึกว่ามีผิดนั้นแสดงว่าผิดจรรยาบรรณ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงถือได้ว่าเป็นจิตสำนึกส่วนบุคคล เป็นจริยธรรมภายในตน โดยมีองค์ประกอบภายนอก อันได้แก่ ข้อกำหนดจรรยาบรรณในวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556 เป็นกรอบกำกับภายนอกอีกประการหนึ่ง

2. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 6 โรงเรียน แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความแตกต่างในบริบทของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียน จำนวนห้องเรียน ระดับชั้นเรียน นโยบายของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนจำนวนครูและนักเรียน ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันในรายละเอียด เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างในมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ซึ่งศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์

เขตนครสวรรค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ของ กาญจนา เกสร (2555) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิจัยในประเด็นนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้คุณค่าทางจริยธรรมในตนเอง กับการให้คุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร เมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่มีลักษณะทางสองแพร่งในการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (dilemma) ชนิดที่คนทั่วไปเรียกว่า “ได้อย่าง ต้องยอมเสียอย่าง” บุคคลจะรับอิทธิพลการตัดสินใจของตนตามการรับรู้เกี่ยวกับการให้คุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร บุคคลไม่เพียงแต่จะพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการให้คุณค่าทางจริยธรรมของบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรเท่านั้น แต่ยังประพฤติปฏิบัติตามที่พวกเขาได้เห็นแบบอย่างมา

ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด ต่อพฤติกรรม และต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ในสถานศึกษาทุกแห่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะผู้บริหารจะทำหน้าที่เสมือนเป็น “ตัวแบบ” (model) ให้กับจริยธรรมในตนเองของบุคลากรทุกคนทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความจำเป็นที่ต้องติดต่อสื่อสาร ความรู้สึกผูกพันในภาระหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ตลอดจนระดับภาวะผู้นำและผู้ตามของบุคลากรในบริบทที่แตกต่างกันของสถานศึกษา จึงส่งผลต่อจริยธรรมในตนเองที่แตกต่างกันในทุกด้าน

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาวางแผนบริหารงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้



## 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและทบทวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและประเมินผลของการปฏิบัติตามนโยบายเหล่านั้นทุกปี เนื่องจากนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ไม่ดีพอหรือมีอย่างคลุมเครือ จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ อันเป็นสาเหตุสำคัญติดขัดตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนให้กำเริบ และนำไปสู่พฤติกรรมเลวร้ายที่ทำให้จริยธรรมในตนเองเสื่อมถอยลง นโยบายเหล่านั้นควรมาจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการยอมรับ เกิดความชัดเจน โปร่งใส และเสมอภาคตามหลักธรรมาภิบาล มีการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) และอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) ร่วมกัน อันจะช่วยทำให้บุคลากรทุกคนมองเห็นความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความจริงใจของผู้บริหาร ชยันตอดทนและเป็นคนสั่งงานบุคลากรจะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่างโดยยึดหลักว่า “สอนให้รู้ ทำให้ดู ปล่อยให้เห็น” สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และยกระดับจริยธรรมในตนเองแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา

1.2 สร้างบรรยากาศแวดล้อมทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสูงสุดจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเชิงการพัฒนาที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงจำเป็นต้องกล้าที่จะคิด กล้าที่จะพูด กล้าที่จะนำ กล้าที่จะทำกล้าที่จะตัดสินใจและกล้าที่จะรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารฯ โดยน้อมนำและยึดมั่นในพรหมวิหาร 4 มาเป็นธรรมะในการบริหารบุคลากร ทำงานโดยปราศจากอคติ วางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แสดงความดีใจจนเกินควรหรือทับถมผู้อื่นเมื่อประสบเคราะห์กรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ สุขุมรอบคอบนุ่มนวลมีความอดทนต่อความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องหรือการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎระเบียบและวัฒนธรรมในบางสถานการณ์ภายใต้ความกดดัน โดยหาวิธีการป้องกัน

และแก้ไขร่วมกันด้วยเหตุผล วิธีการที่ดีที่สุด ซึ่งได้มาจากข้อสรุปและการยอมรับร่วมกัน

1.3 การที่ครูส่วนใหญ่มีเหตุผลสำคัญในความจำเป็นต้องรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกันไว้เสมอเพื่อความปลอดภัย และความมั่นคงในสวัสดิภาพของตนเอง แม้บางครั้งอาจไม่เห็นด้วย หรือแม้แต่ถึงขั้นต่อต้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา ของเพื่อนครู หรือของผู้ใต้บังคับบัญชา

ในประเด็นนี้ ถือเป็นธรรมชาติการปรับตัวของมนุษย์ทุกคนที่จำเป็นต้องคล้อยตามกลุ่มสังคมเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยของตน อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการสร้างบรรยากาศทางสังคมในสถานศึกษาโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาในทุกกรณี จะช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันในสถานศึกษาทุกรูปแบบได้ไม่ว่าจะกระทำในรูปแบบเชิงประจักษ์ หรือแบบซ่อนเร้นแอบแฝงก็ตาม ส่งเสริมความรับผิดชอบ โดยพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ผ่านการสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน สร้างค่านิยมในการกล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบ ต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้นๆ ของตนเองปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้โดยได้กำชับและมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมีการนำระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายในมาใช้ในหน่วยงาน พร้อมทั้งได้ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลโดยทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่เพียงแต่ในวิธีการให้คุณค่าทางจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาประพฤติปฏิบัติตามที่ตนได้เห็นแบบอย่างมาด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นมีลักษณะกว้างๆ ดังนั้นจึงควรศึกษาข้อมูลในเชิงลึกโดยใช้การวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ความชัดเจนของข้อมูลยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในตนเองของครูโดยศึกษาควบคู่ไปกับตัวแปร



จริยธรรมเชิงพฤติกรรมภายนอกประกอบกัน

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่เป็นบุคลากรทางการศึกษากลุ่มอื่นๆจากหลากหลายพื้นที่ และจากต่างสังกัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น โดยอาจนำมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในบริบทหลายๆด้าน อันจะนำไปสู่ข้อสรุป และแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพครูที่สามารถตอบโจทย์ในสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกสร. (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.  
ครุสภา. (2556). “จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา”. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558 จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=93&did=525>
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์.  
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.  
ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์. (13 พ.ย. 2555 กรอบข่าย). ผลวิจัยชี้ครูไทยจรรยาบรรณลดลง ครูมีอาชีพอยู่โรงเรียนกวดวิชา.  
เดลินิวส์. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2558 จาก [www.kruthai.info/view.php?article\\_id=2947](http://www.kruthai.info/view.php?article_id=2947)
- บุญชม ศรีสะอาด. การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2558  
จาก [www.watpon.com/boonchom/05.doc](http://www.watpon.com/boonchom/05.doc).
- ประพิศ กุลบุตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหาร  
งานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- พระพรพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). ภาวะผู้นำและจริยธรรมนักการเมือง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมะอินเทรนด์.
- พระมหาอดิสร ธีรสีโล. 2545. คุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: พัฒน์วิทย์การพิมพ์.
- สิวลี ศิริโล. (2542). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
สำนักงานเทศบาลนครลำปาง. (2557). โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558 จาก <http://www.lampangcity.go.th/education.php>
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2557). เสริมสร้างจริยธรรมทำอย่างไร. วารสารยุติธรรม. 15(1): 55.
- ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Chapman, A. 2000-2009 David C. McClelland Needs Theory. **Business Balls**. Retrieved from <http://www.businessballs.com/davidmcclelland.htm>
- Finegan. J. (1994). The impact of personal values on judgments of ethical behavior in the workplace. **Journal of Business Ethics**. 13(9)
- Ontario College of Teachers. (2005). **Ethical Standards for Teachers**. Retrieved April 12,2015. from: [www.Ethical%20Standards%20for%20Teachers.pdf](http://www.Ethical%20Standards%20for%20Teachers.pdf)