การพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๒*

The Development of a Process for Building an Ethical Organizational Culture in Secondary Schools Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

[1]พระครูโสภณภัทรเวทย์, [2]พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกูล, [3]พีรวัฒน์ ชัยสุข, [4]พิภู ผ่องสุวรรณ, [5]พระครูภาวนาวรบัณฑิต (วริทธิ์ธร จันทร์ชื่น), [6]พระครูสุจิตรัตนากร

[1]Phrakhru Soponpattaravet, [2]Phrakhru Wiwatthammanukun, [3]Peravat Chaisuk, [4]Phiphu Phongsuwan, [5]Phrakhrubhavavorabundit (Waritthon Chanchuen), [6]Phrakhru Suchitrattanakorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[1]E-mail: ittipol.pad@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรฯ, เพื่อทดลองใช้กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อประเมินกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นงานวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยประชากรคือครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 15 คน สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มย่อย และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามความต้องการจำเป็นจากครูจำนวน 120 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหาและเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม 2) ผลการพัฒนากระบวนการได้รูปแบบ “ETHIC Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ซึ่งผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้พบว่าผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมร่วม เกิดความกระตือรือร้นและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกอย่างเด่นชัด 4) ผลการประเมินพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและเห็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้นำเสนอ “ETHIC Model” ในฐานะนวัตกรรมกระบวนการที่ยืดหยุ่นและเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยยืนยันแนวคิดทางวิชาการว่า การสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมที่ยั่งยืนต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งควบคู่ไปกับการสร้างค่านิยมร่วมที่ปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; จริยธรรม; กระบวนการพัฒนา

* Received October 5, 2025; Revised December 29 2025; Accepted December 29, 2025

ABSTRACT

The objectives of this research article were to study the priority needs for the process of creating an ethical organizational culture in educational institutions for primary school teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, to develop the process of creating such organizational culture, to implement the process, and to evaluate the process of creating an ethical organizational culture in educational institutions for primary school teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. This is a Research and Development (R&D) study combining quantitative and qualitative research methods. It was conducted within the area of the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, with a population consisting of teachers and school administrators. The qualitative sample group consisted of 15 key informants for in-depth interviews and focus group discussions, and quantitative data were collected using a needs assessment questionnaire from 120 teachers. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation), while qualitative data were analyzed using content analysis and descriptive narration.

The research findings revealed that 1) The current state of the ethical organizational culture was at a moderate level, while the desirable state was at a high level. There were urgent priority needs regarding the ethical leadership of administrators and participation in defining values. 2) The result of the process development yielded the "ETHIC Model," consisting of 5 key steps, which was validated by experts at the highest level. 3) The implementation results showed that administrators and teachers exhibited behaviors consistent with shared values, resulting in enthusiasm and a clearly positive working atmosphere. 4)The evaluation results showed that stakeholders were satisfied and perceived the benefits at the highest level.

The body of knowledge derived from this research presents the "ETHIC Model" as a flexible and participatory process innovation. This confirms the academic concept that creating a sustainable ethical culture requires strong leadership coupled with the creation of shared values that are practical within the context of the educational institution.

Keywords: Organizational Culture; Ethics; Development Process

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืน บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "ครู" คือกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ครูไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี บ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม ดังนั้น สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการหล่อหลอมเยาวชน จึงจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและบรรยากาศโดยรวมของสถานศึกษาก็คือ

“วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนบุคลิกภาพขององค์กร เป็นระบบคุณค่า ความเชื่อ ทัศนคติ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Schein, 2010) วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีทิศทางที่ชัดเจนจะช่วยหลอมรวมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียว สร้างความผูกพัน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีพลัง ในบริบทของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น “จริยธรรม” (Ethically-Focused Organizational Culture) ยิ่งมีความสำคัญเป็นทวีคูณ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางจริยธรรมโดยธรรมชาติ มีพันธกิจหลักในการสร้างคนดีให้แก่สังคม วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมจึงไม่ใช่เป็นเพียงทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (Starratt, 2004) วัฒนธรรมดังกล่าวสะท้อนผ่านการที่ผู้บริหารและครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทางศีลธรรมที่ดี การมีวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุข แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเกื้อหนุนให้นักเรียนได้ซึมซับคุณค่าทางจริยธรรมอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นพลเมืองที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การพัฒนา "กระบวนการ" ที่เป็นระบบและชัดเจนเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา จึงเป็นโจทย์วิจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยในภาพรวม

แม้ว่าทุกฝ่ายจะตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในวิชาชีพครู แต่ในทางปฏิบัติ สถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน จากการประเมินสภาพการณ์ในพื้นที่การศึกษา พบว่าปัญหาไม่ได้อยู่ที่การขาดแคลนบุคลากรที่มีความตั้งใจดี แต่อยู่ที่การ "ขาดกระบวนการที่เป็นระบบ" ในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ปัญหาเชิงโครงสร้างและสถานการณ์ที่พบได้บ่อยครั้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้ครูต้องเผชิญกับความกดดันรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน ความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษาที่รวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรถูกลดทอนลงไป และมักถูกมองว่าเป็นเรื่องนามธรรมที่วัดผลได้ยาก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) นอกจากนี้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรมักเป็นไปในลักษณะโครงการหรือกิจกรรมเฉพาะกิจที่ขาดความต่อเนื่อง เมื่อสิ้นสุดโครงการก็ไม่มีการสานต่ออย่างจริงจัง ทำให้ไม่สามารถหยั่งรากลึกเป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติในโรงเรียนได้ ยิ่งไปกว่านั้น สภาพปัญหาในระดับปฏิบัติการยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนอาจยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก หรือขาดเครื่องมือและกระบวนการที่จะนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจนำไปสู่ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับค่านิยมและเป้าหมายด้านจริยธรรมของโรงเรียน ทำให้ครูแต่ละคนปฏิบัติตนไปตามความเข้าใจของตนเอง ขาดความเป็นเอกภาพและมาตรฐานกลางทางจริยธรรมร่วมกัน (Fullan, 2007) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ และบั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาว ที่สำคัญที่สุดคือ เมื่อครูผู้เป็นแบบอย่างสำคัญขาดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมด้านจริยธรรม ย่อมเป็นการยากที่จะคาดหวังให้ครูสามารถถ่ายทอดและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเพื่อค้นหาและพัฒนากระบวนการที่เป็นรูปธรรมสำหรับสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการวิจัยเพื่อหาคำตอบและแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ

เพื่อตอบสนองต่อสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักการและแนวคิดเชิงวิชาการจากหลากหลายสาขาเข้ามาประยุกต์ใช้ แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (2010) ซึ่งอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Artifacts) ค่านิยมที่ยึดถือ (Espoused Values) และสมมติฐานพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ (Basic Underlying Assumptions) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้สำเร็จจึงต้องกระทำทั้งสามระดับนี้ไปพร้อมกัน โดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมด้านจริยธรรมที่ชัดเจน (เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเมตตา) สื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับ จากนั้นจึงออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม และสัญลักษณ์ต่างๆ (Artifacts) เพื่อสนับสนุนให้ค่านิยมเหล่านั้นปรากฏเป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้ และทำอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นสมมติฐานพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของบุคลากรในที่สุด นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง “ภาวะผู้นำทางจริยธรรม” (Ethical Leadership) ยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญ ผู้นำสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นต้นแบบทางจริยธรรม (Role Model) และใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกำกับดูแลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างจริงจัง (Brown & Treviño, 2006) ในเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากระบวนการดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (Gall, Gall, & Borg, 2007) โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนาจะเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของครูและผู้บริหารในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลจริงสำหรับนำมาออกแบบ "ร่างกระบวนการ" จากนั้นจึงนำร่างกระบวนการไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม (Content Validity) ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Implementation) ในสถานการณ์จริงกับกลุ่มตัวอย่าง และท้ายที่สุดคือการประเมินผล (Evaluation) เพื่อสรุปประสิทธิผลของกระบวนการและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การใช้ระเบียบวิธีวิจัยลักษณะนี้จะทำให้กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาขึ้นไม่ได้เป็นเพียงทฤษฎีบนหิ้ง แต่เป็นแนวปฏิบัติที่ผ่านการทดลองและพิสูจน์แล้วว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแนวทางที่เป็นรูปธรรมและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

จากประสบการณ์อันยาวนานในแวดวงการศึกษา ผู้วิจัยได้ประจักษ์ถึงความสำคัญอย่างยิ่งยวดของวัฒนธรรมองค์กรในฐานะปัจจัยพื้นฐานที่ขับเคลื่อนคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010) และ Deal & Kennedy (1982) ที่ต่างชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งเป็นเสมือนกาวใจที่เชื่อมโยงและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยตระหนักดีถึงช่องว่างระหว่าง "สิ่งที่ควรจะเป็น" กับ "สิ่งที่เป็นอยู่" โดยเฉพาะในมิติทางจริยธรรม โดยพบว่าแม้ครูส่วนใหญ่จะมีจิตวิญญาณและความปรารถนาดีต่อศิษย์ แต่กลับต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยและขาดการสนับสนุน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างเสริมวัฒนธรรมที่ดีงาม แนวคิดนี้ได้รับการยืนยันจาก Fullan (2001) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และ Bryk & Schneider (2002) ที่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความไว้วางใจและจริยธรรมกับความสำเร็จของสถานศึกษา แรงผลักดันนี้ทำให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นที่จะศึกษาและหาแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง ด้วยความเชื่อมั่นว่าหากสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมได้ จะส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานของครู และ

สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเปี่ยมด้วยคุณค่าสำหรับนักเรียน ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงวิชาการที่จะได้องค์ความรู้และต้นแบบกระบวนการใหม่ ๆ ในเชิงปฏิบัติที่จะได้นวัตกรรมกระบวนการพร้อมคู่มือที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง และสำคัญที่สุดคือการยกระดับมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม และหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้เติบโตเป็นทั้งคนเก่งและคนดีอย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อประเมินกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) และมีการทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach’s Alpha (Cronbach, 1951) ที่มีค่าสูงถึง 0.895 รวมถึงได้ระบุวิธีการเก็บข้อมูลเบื้องต้นจากกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษาจำนวน 320 คน ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมเกณฑ์การแปลผลและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการและหน่วยงานภาครัฐ เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมในสถานศึกษา ดังนี้

(1) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำทางจริยธรรม และการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

(2) นโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและจริยธรรมครู เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางและผลลัพธ์

(4) รายงานผลการดำเนินงานและข้อมูลสภาพปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เพื่อทำความเข้าใจบริบทเชิงพื้นที่

2) การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ ความเป็นมา รูปแบบ ความสัมพันธ์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ทั้งในระดับนโยบาย ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษา โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

(1) ทำการศึกษาและคัดเลือกสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามความสำคัญของเรื่อง คือ เป็นองค์กรที่มีบทบาทและความสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาและเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

(2) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และการประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับครูผู้สอน เพื่อสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม

(3) ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด รูปแบบ การจัดการ และแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ในลักษณะของการวิเคราะห์เชิงลึก โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการศึกษาวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาสร้าง "ร่างกระบวนการ"

(4) สรุปและนำเสนอผลการศึกษาที่ได้ทั้งจากการศึกษาในเชิงเอกสารและภาคสนาม โดยนำมาวิเคราะห์ตามประเด็นที่สำคัญ คือแนวคิด หลักการ ความเป็นมา รูปแบบ ความสัมพันธ์ และกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ทั้งนี้ เน้นการนำผลการศึกษาวิจัยมาเผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของในระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ

(5) วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

(6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) การวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงลึกมุ่งเน้นการสัมภาษณ์และประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้มีประสบการณ์ โดยเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) รวมทั้งหมด 15 คน โดยใช้การเลือกจากกลุ่มเป้าหมายที่ มีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การนิเทศติดตาม หรือการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

(2) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 5 ปี

(3) มีการศึกษาและทำงานวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง

4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การดำเนินการตามโครงการวิจัยดังกล่าว เน้นการศึกษาวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลนั้นเน้นวิธีการแสวงหาความรู้ จากการตั้งประเด็นหลักในการศึกษา โดยดำเนินการและใช้เครื่องมือที่สำคัญ ได้แก่

(1) การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ โดยพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่พัฒนาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาแนวคิด หลักการ ความเป็นมา กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม และแนวทางการจัดการในบริบทจริง

(2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เพื่อทราบถึงทิศทางและการพัฒนาแนวคิดกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ร่วมกับกลุ่มครูผู้สอน เพื่อระดมสมองและรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน

(3) ศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมร่วมกัน ผ่านแบบสังเกตพฤติกรรมและแบบประเมินความพึงพอใจหลังการทดลองใช้กระบวนการ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การศึกษาเชิงเอกสารและการศึกษาภาคสนามเป็นหลัก ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แนวทางในการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสังเกต ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้วยตนเอง ตามกรอบที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

- ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ
- กำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในภาคสนามโดยยึดกรอบของการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ตามคำถามวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ
- นำแนวคำถามและร่างเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษาที่ปรึกษาโครงการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ 3-5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทั้งด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปร ความครอบคลุมของข้อคำถาม ตลอดจนความเหมาะสมของถ้อยคำภาษาและรูปแบบการวัดผล จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงแต่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจหาข้อบกพร่องด้านภาษา ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) อยู่ในช่วง 0.50–1.00 และเมื่อทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.895 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเพียงพอและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับแก้ถ้อยคำบางข้อให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสังเกตจากการทดลองใช้ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนามต่อไป
- ดำเนินการปรับประเด็นของแนวคำถามในการสัมภาษณ์และข้อคำถามในแบบสอบถามที่คลุมเครือภายหลังจากการนำไปทดลองใช้ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

(1) การลงพื้นที่ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถามความต้องการจำเป็น) และข้อมูลเชิงคุณภาพ

(2) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกของฝ่ายต่างๆ ที่จะทำควบคู่กับการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู และเข้าร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาเพื่อเห็นแนวทางการสร้างและการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

(3) การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(4) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและการใช้องค์ประกอบของกระบวนการที่พัฒนาขึ้น และเพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด รูปแบบกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม เป็นต้น

6) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามประเภทของข้อมูลและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามความต้องการจำเป็น จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการประชุมกลุ่มย่อย จะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยการถอดเทป จัดหมวดหมู่ข้อมูล ตีความ และสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

7) การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ ประกอบตาราง กราฟ และภาพถ่าย และการพรรณนาความประกอบการบรรยายเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้เห็นภาพรวมของรูปแบบและกระบวนการที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในระดับนโยบาย ชุมชน องค์กร และปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน ($\bar{X}$)	สภาพที่พึงประสงค์ ($\bar{X}$)	PNI	ลำดับความสำคัญ
1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	3.20	4.80	0.500	1
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดค่านิยมร่วม	3.10	4.70	0.516	2
3. กระบวนการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูครูผู้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม	3.00	4.60	0.533	3
4. การสื่อสารทิศทางด้านจริยธรรมจากผู้บริหาร	3.25	4.50	0.385	4
5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษา	3.30	4.40	0.333	5
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.17**	**4.60**	**0.451**	**-**

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.17) ในขณะที่ค่าเฉลี่ยรวมของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) พบว่าองค์ประกอบที่

มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเร่งด่วนที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร (PNI = 0.500) 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดค่านิยมร่วม (PNI = 0.516) และ 3) กระบวนการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูครูผู้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม (PNI = 0.533)นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดประชุมกลุ่มย่อยยังสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาหลักที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมไม่เข้มแข็งเกิดจากการขาดกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดการสื่อสารทิศทางที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และภาระงานอื่นที่มากเกินไปจนทำให้การให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมถูกลดทอนลง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากระบวนการที่เป็นรูปธรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยสามารถพัฒนานวัตกรรม “กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา” ที่มีความเหมาะสมและเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ขั้นตอน หรือเรียกว่า "ETHIC Model" ดังนี้

E - Envisioning (การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม) ขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมทางจริยธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

T - Transforming Leadership (การปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำ) ขั้นตอนที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้แสดงภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นแบบอย่าง และสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน

H - Harmonious Participation (การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างกลมกลืน) ขั้นตอนการออกแบบกิจกรรมและโครงสร้างที่ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

I - Integration and Reinforcement (การบูรณาการและเสริมแรง) ขั้นตอนการนำค่านิยมทางจริยธรรมไปบูรณาการกับการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และสร้างระบบการให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นรูปธรรม

C - Continuous Evaluation and Reflection (การประเมินและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง) ขั้นตอนการติดตาม ประเมินผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนา ETHIC Model ได้รับข้อมูลจากการศึกษาเชิงเอกสารและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักวิชาการด้านการศึกษาและจริยธรรม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการบูรณาการค่านิยมทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดลองใช้กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการนำกระบวนการ "ETHIC Model" ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง โดยผลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารและแสดงบทบาทผู้นำทางจริยธรรมมากขึ้น ครูมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนในเชิงบวกเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม และเกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ครู

ผู้เข้าร่วมการทดลองยังแสดงความคิดเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวช่วยทำให้ทิศทางของโรงเรียนชัดเจนขึ้น และรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ETHIC Model ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการดังกล่าวมีความครอบคลุม ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.12) สะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและความเป็นไปได้ในการนำโมเดลนี้ไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ETHIC Model โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.895 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณยังได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) สูงสุดในด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการในอนาคต

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อประเมินกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินกระบวนการ "ETHIC Model" โดยครูและผู้บริหารที่เข้าร่วมการทดลองใช้ พบว่ากระบวนการที่พัฒนาขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้ประเมินให้ความเห็นว่ากระบวนการมีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และช่วยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น ผลการประเมินนี้ยืนยันว่า "กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม (ETHIC Model)" ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้เกิดช่องว่างความต้องการจำเป็นในระดับสูง โดยเฉพาะในประเด็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และกระบวนการส่งเสริมยกย่องครูดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ที่ผ่านมาสถานศึกษาอาจยังขาดกระบวนการที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมอย่างจริงจัง การดำเนินการมักเป็นไปในลักษณะโครงการหรือกิจกรรมเฉพาะกิจที่ขาดความต่อเนื่อง ประกอบกับผู้บริหารและครูมีภาระงานด้านอื่นจำนวนมาก ทำให้การให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมซึ่งเป็นนามธรรมถูกลดทอนลงไป การขาดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารทำให้ครูต่างคนต่างปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเอง ขาดพลังในการสร้างบรรทัดฐานร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของ Fullan (2007) ที่ชี้ว่าอุปสรรคสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคือการขาดกระบวนการที่เป็นระบบและขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown & Treviño (2006) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะ

ผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานในองค์กร ดังนั้น การที่ผลวิจัยชี้ว่าภาวะผู้นำเป็นความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงเป็นการยืนยันความสำคัญของบทบาทผู้บริหารในการเป็นต้นแบบและเป็นผู้ขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สามารถพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา หรือ "ETHIC Model" ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการดังกล่าวถูกออกแบบขึ้นบนพื้นฐานของการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญและข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ทำให้กระบวนการที่ได้มีความครอบคลุมทุกมิติที่จำเป็นต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Envisioning) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Transforming Leadership) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Harmonious Participation) การบูรณาการและให้การเสริมแรง (Integration and Reinforcement) และการประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Reflection) ซึ่งเป็นการออกแบบที่ตอบโจทย์ปัญหาที่พบในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 อย่างตรงจุด สอดคล้องกับ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (2010) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต้องกระทำในทุกระดับตั้งแต่ค่านิยมที่ยึดถือ (Espoused Values) ไปจนถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Artifacts) ซึ่งกระบวนการ ETHIC Model ได้นำหลักการนี้มาออกแบบเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ การพัฒนากระบวนการดังกล่าวยังเป็นไปตามหลักการวิจัยและพัฒนา (R&D) ของ Gall, Gall, และ Borg (2007) ที่เน้นการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบ การทดลองใช้ และการประเมินผล ทำให้กระบวนการที่ได้มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

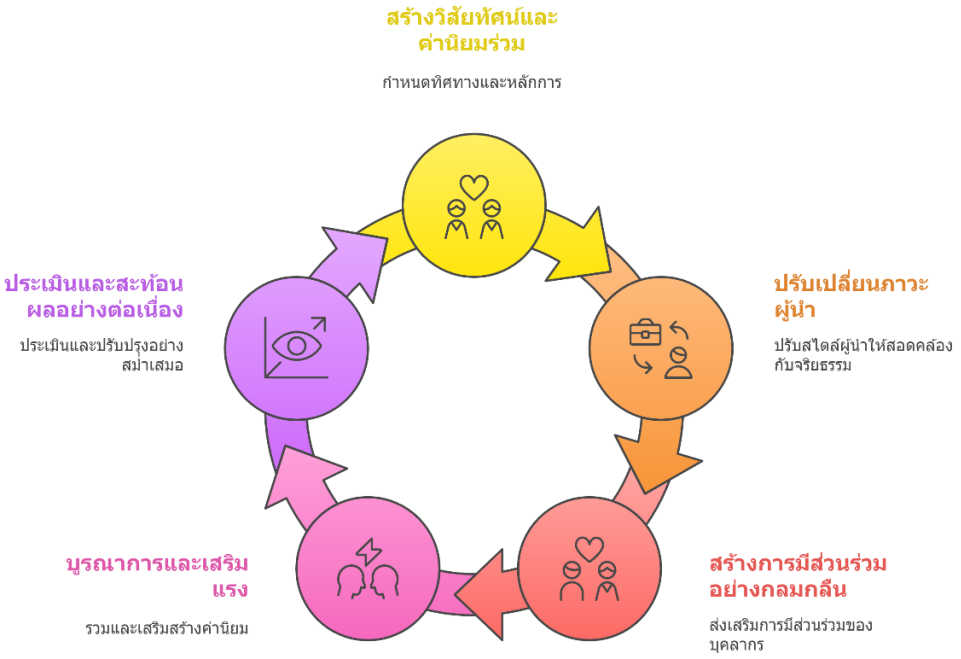
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภายหลังการทดลองใช้กระบวนการ "ETHIC Model" วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และครูผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจและเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการ "ETHIC Model" ไม่ได้เป็นเพียงนโยบายที่สั่งการจากบนลงล่าง แต่เป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอน ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันกับค่านิยมร่วมที่สร้างขึ้น ขั้นตอนที่ชัดเจนทำให้ผู้บริหารและครูมีแนวทางในการปฏิบัติที่ตรงกัน ลดความสับสนและเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน การมีขั้นตอนของการเสริมแรงและการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Integration and Reinforcement) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ทำให้ครูที่ปฏิบัติดีรู้สึกได้รับการยอมรับและเป็นแรงจูงใจให้รักษาพฤติกรรมที่ดีนั้นไว้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Starratt (2004) ที่มองว่าสถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางจริยธรรม (Ethical Learning Community) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนมีปฏิสัมพันธ์และร่วมกันสร้างความหมายทางจริยธรรมให้แก่องค์กร การที่ครูได้มีส่วนร่วมจึงเป็นการสร้างชุมชนดังกล่าวให้เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่ระบุว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการได้เห็นตัวแบบ (Modeling) และการได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งกระบวนการที่พัฒนาขึ้นได้ผนวกหลักการทั้งสองนี้ไว้อย่างครบถ้วน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ "ETHIC Model" ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาได้ (Authentic Needs) ซึ่งถูกค้นพบในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 กระบวนการไม่ได้มีความซับซ้อนจนเกินไป แต่เป็นขั้นตอนที่สมเหตุสมผลและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร การที่กระบวนการนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่สังเกตได้จริงทั้งต่อบรรยากาศในองค์กร

และขวัญกำลังใจของครู ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและยอมรับในคุณค่าของกระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับ หลักการประเมินโครงการที่เน้นการประเมินความสำเร็จโดยพิจารณาจากผลลัพธ์ (Outcome-based Evaluation) ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง การที่ครูและผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ใช้กระบวนการโดยตรงสะท้อนผลการประเมินในระดับสูง ย่อมเป็นเครื่องยืนยันที่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยและพัฒนาที่มุ่งสร้างเครื่องมือที่ใช้งานได้จริงและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่วงการวิชาชีพ ดังที่ Gall, Gall, และ Borg (2007) ได้กล่าวถึงเป้าหมายสูงสุดของการวิจัยและพัฒนาว่าคือการสร้างผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่ผ่านการทดสอบภาคสนามและพร้อมสำหรับการนำไปเผยแพร่ใช้งานในวงกว้าง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยได้พัฒนา "ETHIC Model" ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหมุนเวียนต่อเนื่อง ดังแสดงในแผนภาพองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน E - Envisioning (สร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม) ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมทางจริยธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา T - Transforming Leadership (ปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำ) พัฒนาผู้บริหารให้แสดงภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นแบบอย่าง และสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน H - Harmonious Participation (สร้างการมีส่วนร่วมอย่างกลมกลืน) ออกแบบกิจกรรมและโครงสร้างที่ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร I - Integration and Reinforcement (บูรณาการและเสริมแรง) นำค่านิยมทางจริยธรรมไปบูรณาการกับการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และสร้างระบบการให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ และ C - Continuous Evaluation and Reflection (ประเมินและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง) ติดตาม ประเมินผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการดังกล่าวในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมขึ้นเรียกว่า "กระบวนการ P-ADIE Model" ซึ่งเป็นกระบวนการ 5 ขั้นตอนที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์, การวางแผน, การลงมือปฏิบัติ, การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข โดยกระบวนการดังกล่าวได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและยืนยันว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.85) เมื่อนำกระบวนการ P-ADIE Model ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่ากระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิผลจริง โดยสามารถยกระดับการรับรู้และพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองเพิ่มขึ้นจาก 3.45 เป็น 4.58 และท้ายที่สุด ผลการประเมินจากครูผู้เข้าร่วมการทดลองได้สะท้อนว่า กระบวนการ P-ADIE Model มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.76) โดยต่างเห็นว่าเป็นกระบวนการที่มีความชัดเจน เป็นระบบ สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าสำหรับสถานศึกษาในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความต้องการจำเป็นต่อกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการลงมือปฏิบัติ ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรส่งเสริมและกำหนดให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง

2) ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยเฉพาะ เพื่อให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของตน

3) ควรดำเนินการสำรวจสภาพวัฒนธรรมองค์กรและความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสามารถวางแผนพัฒนาได้อย่างตรงจุด

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สามารถพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมในสถานศึกษา ที่มีชื่อว่า "กระบวนการ P-ADIE Model" (หรือ ETHIC Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรนำ "กระบวนการ P-ADIE Model" ที่พัฒนาขึ้นนี้ไปเผยแพร่และขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นๆ ในสังกัด โดยอาจจัดทำเป็นคู่มือประกอบการใช้งาน หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปปรับใช้ตามบริบทของตน

2) ควรศึกษาและทำความเข้าใจในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ P-ADIE Model และนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การนำกระบวนการ P-ADIE Model ไปทดลองใช้ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมของครูในกลุ่มตัวอย่างสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยืนยันประสิทธิผลของกระบวนการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรนำกระบวนการ P-ADIE Model ไปใช้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นมีความยั่งยืนและฝังรากลึกในวิถีปฏิบัติของโรงเรียน

2) ควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยเพื่อให้ครูทุกคนกล้าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามกระบวนการที่กำหนดไว้

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ครูผู้เข้าร่วมการทดลองมีความพึงพอใจและเห็นว่ากระบวนการ P-ADIE Model มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลการใช้กระบวนการ P-ADIE Model ในระยะยาว เพื่อประเมินความคงทนและความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้น

2) ควรมีการวิจัยและพัฒนากระบวนการดังกล่าวเพื่อนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาในบริบทอื่นๆ เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาอื่น เพื่อขยายขอบเขตขององค์ความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3) ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกระบวนการ P-ADIE Model ไปใช้ในสถานศึกษาที่มีขนาดและบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงติดตามผลในระยะยาว เพื่อศึกษาความคงทนและความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมที่ถูกสร้างขึ้นโดยใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นนี้ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นฝังรากลึกเป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างแท้จริงหรือไม่ หรือเป็นเพียงผลกระทบในระยะสั้น

2) ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยโดยนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างออกไป เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร สถานศึกษาสังกัดเอกชน หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาอื่น (เช่น ระดับอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความสามารถในการนำกระบวนการไปประยุกต์ใช้ในวงกว้าง และเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบที่ยืดหยุ่นสำหรับบริบทที่หลากหลาย

3) ควรมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นว่าส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์สุดท้ายของการศึกษา คือ "ผู้เรียน" หรือไม่ โดยอาจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของครู กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรครูไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 1-23.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา: การเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคต*. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2565*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, *17*(6), 595-616.

Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. New York: Russell Sage Foundation.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life.* MA: Addison-Wesley Reading.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teachers College Press.

Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007*). Educational research: An introduction (8th ed.).* Boston, MA: Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.