

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1  
GUIDELINES FOR DEVELOPING THE ETHICAL STANDARDS OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

<sup>1</sup>อมร ชัยโย และ <sup>2</sup>ศุภธนภุช ยอดสละ  
<sup>1</sup>Ammon Chaiyo and <sup>2</sup>Suphatanagris Yordsala

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย  
Surindra Rajabhat University, Thailand.

<sup>1</sup>Ammonchaiyo@gmail.com

Received : May 1, 2022; Revised : May 28, 2022; Accepted : July, 23 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 (3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าบริหารงานบุคคล จำนวน 330 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) แบบประเมินแนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันตามมาตรฐาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ,สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าดัชนีความสำคัญต่อการจำเป็น(PNI modified) ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าความสำคัญต่อการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1)ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (2)ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (3) ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ จากนั้นจัดทำร่างทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ยกเว้นโดยผู้วิจัย และนำร่างแนวทางที่ได้ไปสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) เพื่อประกอบและยืนยันร่าง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในแต่ละด้านประกอบด้วย (1) ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มี 3 แนวทาง (2) ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มี 3 แนวทาง (3) ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มี 3 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา,มาตรฐานทางจริยธรรม

## Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current and desirable conditions in accordance with the ethical standards of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1; (2) to study the guidelines for the ethical standard development of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1; and (3) to assess the guidelines for the ethical standard development of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1. The samples comprised of 330 school administrators and teachers who are the head of personnel administration received from a multi-stage sampling. Research tools consisted of a component suitability assessment form, an in-depth interview form, and a development guideline assessment form. Statistics employed for data analysis were mean, standard deviation, and priority needs index. The study found that: 1) The overall current condition according to the ethical standards of the school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 is at a high level. The overall

desirable condition according to the ethical standards of the school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 is at the highest level. 2) According to the modified PNI based on the ethical standards of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, it is found that the modified PNI can be arranged in descending order of the first three as follows: (1) thinking about the common interest rather than the personal benefit and having a public mind; (2) dare to make decisions and act in righteousness; and (3) performing duties fairly and non-discrimination. After that, a draft of the ethical standard development for school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 was prepared by the researcher. Then, the drafted guideline was brought for an in-depth interview to assemble and confirm the draft. 3) Each aspect of the guidelines to develop school administrators under the Surin Elementary Educational Service Area Office 1 according to the ethical standards were assessed as follows: (1) thinking about the common interests rather than personal interests and having a public mind consists of 3 approaches; (2) dare to make decisions and act in righteousness comprises of 3 approaches; and (3) performing duties with fairness and non-discrimination consists of 3 approaches. The assessment results in terms of suitability, possibility, and profitability are at a high level. Therefore, the ethical standard development guideline developed by the researcher can be used with school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1.

**Keywords:** Development guidelines, Ethical standards

## บทนำ

สืบเนื่องมาจาก มาตรา 76 วรรคสามของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ดังปรากฏใน มาตรา 5 มาตรฐานทาง

จริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 (15 เมษายน 2562)).

ในขณะที่ปัจจุบันนี้มีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญาสูง ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยาและขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่มีลัทธิผลประโยชน์หรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้นได้ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญ จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า (Figurehead) คือเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์วิถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ,2549)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมารวมถึงนโยบายด้านการปราบปรามการทุจริตของรัฐบาลที่ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารด้วยเหตุนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม จึงกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 จึงมีการกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อ

เสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม(พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562) ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้ยังมีผลในการบังคับใช้กับสถานศึกษาเช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาแนวทางตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างคุณธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 รวมไปถึงการประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดึงงาม และเกิดผลอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ ทำให้การขับเคลื่อนงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 291 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กำหนดขนาดโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan) จากประชากร 291 แห่ง ได้สถานศึกษาจำนวน 165 แห่งเป็นหน่วยสุ่มและใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโดยการสุ่มแยกตามอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ครบจำนวน 165 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 330 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ 6) ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ 8) ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.3 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.1 องค์ประกอบตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ 6) ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ 8) ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

1.2 สภาพปัจจุบันตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านที่ 1 ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = 0.62) ด้านที่ 5 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.80)

1.3 สภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ด้านที่ 8 ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.50) ด้านที่ 2 ด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.59)

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ในแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม ใช้ผลการวิเคราะห์ 3 ลำดับแรกโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านที่ 4 ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 2) ด้านที่ 3 ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 3) ด้านที่ 6 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

มาตรฐานทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.72	0.62	มาก	4.59	0.58	มากที่สุด
2. ด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.63	0.67	มาก	4.56	0.59	มากที่สุด
3. ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	3.46	0.80	ปานกลาง	4.57	0.61	มากที่สุด
4. ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	3.48	0.73	ปานกลาง	4.60	0.58	มากที่สุด
5. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.43	0.80	ปานกลาง	4.59	0.56	มากที่สุด
6. ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	3.47	0.70	ปานกลาง	4.57	0.61	มากที่สุด
7. ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	3.60	0.72	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด
8. ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	3.54	0.74	มาก	4.63	0.50	มากที่สุด
รวม	3.55	0.58	มาก	4.59	0.55	มากที่สุด

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรม 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ประกอบด้วย แนวทางย่อย 15 แนวทาง ดังนี้ 1) ดำเนินชีวิตไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งปวงพยายามทำตนให้เป็นที่รักแก่บุคคลรอบข้างอยู่เสมอ 2) ร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนกรรมการสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กรอื่นๆ และชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 3) ให้บริการประชาชนหรือผู้ปกครองด้วยความเต็มใจไม่สร้างมาตรฐานที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการ

รับบริการทุกประเภท 4) ให้บริการประชาชนหรือผู้ปกครองด้วยความเต็มใจไม่สร้างมาตรฐานที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับบริการทุกประเภท 5) ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและในชุมชน และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนได้ส่วนเสียของทางโรงเรียนได้ 6) ไม่กระทำการสิ่งใดอันเป็นที่ครหาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ 7) ทำภารกิจการอย่างเต็มความสามารถโดยไม่เอาภารกิจส่วนตัวมาทำในโรงเรียน หรือหาผลประโยชน์กับครูและนักเรียน 8) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนเป็นอามิสสินจ้าง 9) ไม่นำเรื่องส่วนตัวที่ทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเห็นว่าจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งภายในองค์กร โดยการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม 10) สร้างสรรค์ผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งในตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว ไม่ควรรนำผลงานที่ได้รับไปหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 11) ยึดมั่นในอุดมการณ์อย่างแข็งขันในการไม่เข้าไปสู่วงจรแห่งความโลภในการรับผลประโยชน์ใดๆ 12) สร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดในจิตใจได้สำนึกว่าการเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์ทับซ้อนจะไม่นำความสงบสุขมาให้ 13) ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา และยึดระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด 14) ไม่สร้างแรงจูงใจในการรับผลประโยชน์อันจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อทางโรงเรียน 15) ป้องปรามการเกิดเหตุอันจะนำพาให้บุคลากรในองค์กรเข้าไปสู่วังวนแห่งผลประโยชน์ใดๆ โดยมีได้ตั้งใจ

3.2 ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ประกอบด้วย แนวทางย่อย 15 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ 2) เติมเต็มองค์ความรู้ให้แก่ นักเรียน และสามารถนำไปต่อยอดในการดำรงชีวิตในอนาคตได้ 3) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ในการจัดทำกิจกรรมต่างๆภายในสถานศึกษาและสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 4) มองเห็นความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคลที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ 5) เสนอแนะแนวทางการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนโดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือชุมชนมาเป็นแบบในการดำเนินกิจกรรม 6) ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกรอย่างสม่ำเสมอ 7) ให้โอกาสในการปฏิบัติงานอีกครั้งเพื่อเป็นการรักษาและถนอมน้ำใจกัน 8) กล้าตัดสินใจในการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัดไม่ปล่อยปละละเลย 9) สร้างมาตรฐานให้ได้ อย่างเป็นธรรม และไม่เข้าข้างคนใดคนหนึ่งอย่างเปิดเผย 10) เสริมสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที 11) ลงบันทึกหมายเหตุประจำวันอย่างสม่ำเสมอ ไม่ละเลยหน้าที่อันจะนำไปสู่ความเสียหายในภายภาคหน้าได้ 12) สรุบบข้อโต้แย้งในที่ประชุมอย่างสุภาพ เป็นกันเอง ไม่แสดงอำนาจบาตรใหญ่เพื่อให้เกิดความอึดอัดใจ 13) สามารถคัดค้านและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ ในวาระการประชุมกรณีเห็นว่าไปยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน 14) บันทึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนโดยการ

ประชุมสัมมนาและตัดสินใจร่วมกัน ในวาระการประชุม 15) วิพากษ์ข้อโต้แย้งในวงประชุมอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้(PLC) อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติประกอบด้วย แนวทางย่อย 15 แนวทาง ดังนี้ 1) ให้ความเสมอภาค ความยุติธรรมในทุกกรณี ในข้อพิพาทต่างๆ ในสถานศึกษา 2) สร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศแห่งการเอื้ออาทร การยอมรับโดยปราศจากอคติ 3) ชี้แนะแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรมและไม่โอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 4) ยึดมั่นในหลักการที่จะเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง 5) สามารถอธิบายเหตุผลต่างๆ อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่มีวาระแอบแฝงใดๆหรือต่อกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 6) เพิ่มบรรยากาศแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน การทักทาย การไหว้ตามมารยาทไทยและยิ้มแย้มแจ่มใสในองค์กร 7) ไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจในอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีปมด้อยได้ 8) เห็นประโยชน์ในความหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายทางเพศสภาพ เพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน 9) สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการในการเข้ารับบริการจากผู้ปกครองและชุมชน 10) ยึดหลักตามประชาธิปไตยและเคารพในเสียงส่วนน้อย ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์หาเหตุผลเพื่อการตัดสินใจได้ 11) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ของคณะครูอย่างเต็มที่ และให้ความร่วมมือด้านต่างๆ เป็นประจำ 12) มุ่งมั่นและสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 13) สนับสนุนให้บุคลากรได้หาโอกาสในการฝึกอบรมสัมมนาหาประสบการณ์เพิ่มเติมเพื่อต่อยอดในองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ 14) สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้รู้สึกได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถจะนำมาซึ่งความสุขให้แก่นักเรียนและตนเองได้ 15) ต่อยอดความสำเร็จให้เป็นพลังบวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีกำลังใจต่อสู้กับอุปสรรคนานาประการได้อย่างราบรื่น

## อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.1 สภาพปัจจุบันทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในภาพรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการหล่อหลอมความรักชาติ ศาสนา และรักสถาบันเป็นสิ่งที่ควรมีแก่การประพฤติปฏิบัติของคนไทยทุกคน การเข้ามาสู่วิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างสูงสูดนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย กอปรกับการจะดำรงอยู่แห่งสถานะของบุคคลอันเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์นั้นต้องอาศัยการบ่มเพาะเป็นระยะเวลายาวนานและการเข้าสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็ต้องผ่านกระบวนการในฝึกประพฤติปฏิบัติและขัดเกลาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพจากหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ต้องยึดหลัก นอกจากนี้ การประพฤติปฏิบัติในการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ผู้บริหารจะต้องมีหัวใจประชาธิปไตยในหัวใจเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐดา จิโรโหลาน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเช่นเดียวกัน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่ 8 ด้านเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนด สิทธิมาตั้งแต่เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการมีชีวิตและความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ เพราะคนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติ ต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายร่างกายหรือทรมาณอย่างโหดร้าย ตลอดจน การกระทำใดๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับการรับรอง อยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญาและปฏิญญาระหว่างประเทศ หลายฉบับ สังคมในปัจจุบันมักจะละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพราะมีการให้คุณค่าของคนต่างกัน ตามสถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคน ซึ่งสถานภาพเหล่านั้น ไม่ใช่ตัวชี้วัดว่ามนุษย์หรือคนคนนั้นมีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ แต่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือการให้คุณค่า ความเป็นคนตามธรรมชาติไม่ว่าจะเกิดมาเป็น ผู้ชาย ผู้หญิง ความหลากหลายทางเพศ

อื่น คนพิการ ปัญญาอ่อนหรือยากจน ต้องถือ ว่าคนทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกัน เยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน เพราะถือเป็นการเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งให้เห็นถึงความเสมอภาค หรือการปฏิบัติต่อทุกคน อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงจุดนี้ให้มากที่สุด สอดคล้องกับพันธกิจของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) (2564) ว่าด้วยการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในหลักสิทธิมนุษยชนแก่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับและเลือกค่าดัชนี ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทางจริยธรรมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ สูตร PNI<sub>modified</sub> จะพบได้ว่าด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิต สาธารณะ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมาคือ ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม และ ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีความเอาใจใส่ในการ ดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษาให้เห็นได้ว่าการทำคุณประโยชน์อย่างสุดกำลังเต็ม ความสามารถ นั้นจะทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม แต่เนื่องจากปัจจุบันที่พบ อยู่นี้อาจจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากทุกองคาพยพให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว จะต้อง อาศัยความร่วมมือกำลังกายกำลังงบประมาณ และการสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นโดยไม่เลือก ปฏิบัติ กล้าลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าสิ่งอื่นใดและมี จิตสาธารณะอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ จิริสุตา จิโรโราณ (2563) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดีควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อเป็น ต้นแบบที่ดีในการสร้างคน และเสริมสร้างงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ(2560) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเอง มั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินงานไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารจึงจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะใช้ในการบริหารองค์กร

2.2 ผลการร่างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทาง จริยธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้วิจัยโดยได้

ดำเนินการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับและเลือกค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาจริยธรรม สรุปได้ว่าได้ร่างที่มีแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน 9 แนวทางหลัก 45 แนวทางย่อย และได้ นำร่างนี้ไปใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัย ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

2.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้นัดแนะวันเวลาอย่างชัดเจนในการลงไปสัมภาษณ์ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถและเข้าใจแนวทางการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารเป็นอย่างดี และได้แสดงความคิดเห็นไปในทางส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ อาจจะไม่เห็นผลในทันตาเห็น และเชื่อได้ว่าจะเป็นการมาตรฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรตระหนักและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมอย่างเคร่งครัดให้สมกับเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับบรรจง ลาวะลี (2560) ที่กล่าวไว้ว่าคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเองคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารและคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

3. การประเมินแนวทางทางการพัฒนาจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3.1 ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม ความเป็นได้ ความเป็นประโยชน์ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 แสดงให้เห็นว่าการทำประโยชน์ส่วนรวมยังมีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ที่ควรได้รับการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนมากจะไม่ตระหนักในส่วนนี้สักเท่าไร การพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กร จะเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าทุกคนมีความสามัคคีกัน ลงมือทำกิจกรรมหรือภาระงานพร้อมเพรียงกัน ไม่เห็นแก่ตัว มองเห็นประโยชน์ที่เกิดแก่องค์กรเป็นที่ตั้ง ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การงานทั้งปวงจำสำเร็จเกิดประโยชน์ได้จะต้องอาศัยพลัง ความร่วมไม้ร่วมมือกัน การสร้างจิตสาธารณะให้เกิดในจิตสำนึกให้ได้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่า ผลสำเร็จที่ก่อเกิดขึ้นได้มาเพราะพวกเขารวมพลังทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับวรินทร์ ตาก้อนทอง(2553) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมทั้งเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น

หรือสังคม ด้วยความเต็มใจ โดยพิจารณาจากความรู้ ความเข้าใจความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ และทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ด้านการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่า จิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับจิตใจของมนุษย์ ให้หันมามองถึงประโยชน์ส่วนรวมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมมือกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีความสงบสุข และความพยายามในการปลูกฝังจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในสังคมไทยในปัจจุบัน

3.2 ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม ความเป็นได้ ความเป็นประโยชน์ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 จะเห็นได้ว่าการกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงตระหนัก และระมัดระวังเป็นอย่างสูง เนื่องจากว่าการกระทำอะไรลงไปจะต้องความเห็นชอบจากทุกภาคส่วนเห็นพ้องต้องกัน เพราะในสังคมโลกปัจจุบันนี้จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน จะปราศจากคนใดคนหนึ่งไปไม่ได้ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า การจะตัดสินใจทำอะไรลงไปนั้นผลที่ตามจะเป็นเช่นไรจะต้องยอมรับให้ได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมา ผู้ที่จะรับผิดชอบคือ ผู้ที่ตัดสินใจนั่นเอง ทั้งนี้ทั้งนั้นการตัดสินใจอะไรจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความชอบธรรมเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับ สุชาติ นันทะไชย (2554) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมว่า ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ชอบธรรม อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ สอดคล้องกับชานินทร์ กรัยวิเชียร (2553) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมว่า ความหนักแน่น ความน่าเชื่อถือ ความยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระทำสิ่งใดก็ตามที่เป็นการกลั่นออกมาจากความความรู้สึกนึกคิดไม่ว่าทางบวกหรือลบผลที่ตามมาคือผลของความคิดและการกระทำของเรา ถ้าต้องการให้สิ่งนั้นออกมาดีอันดับแรกเลยต้องไตร่ตรองตั้งสติให้ได้ก่อนลงมือทำเสมอ

3.3 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม ความเป็นได้ ความเป็นประโยชน์ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 แนวทางการพัฒนาในด้านนี้จะเป็นเสมือนไม้เบื่อไม้เมากับครูผู้ปฏิบัติงาน เพราะเนื่องจากว่าเป็นผลกระทบโดยตรงไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การกระทำใดๆลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไตร่ตรองให้เสียก่อน อย่าลืมนำต้องให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ปฏิบัติในสองมาตรฐาน ให้เห็นเด่นชัด ซึ่งจะทำองค์อยู่กันด้วยความยากลำบาก สอดคล้องกับอภิสรณ์ เอี่ยมสกุล (2563) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและสภาพที่ คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีค่าดัชนีลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก โดยสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นประเด็นในสภาพที่คาดหวังสูงสุดเป็น ลำดับแรก จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในความเป็นจริงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมชัดเจนอยู่ แล้ว เพียงแต่ครุมีความคาดหวังที่จะให้พัฒนามากยิ่งขึ้น อีกทั้งอาจกล่าวได้ว่าเรื่องการ พิจารณาความดีความชอบเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติได้ถูกใจตามความ ต้องการของครุทุกคน ประเด็นนี้จึงเป็นเรื่องที่ครุมีความคาดหวังมากที่สุดแต่อย่างไรก็ตาม เพื่อลดความรู้สึกที่เป็นลบและความเข้าใจผิดที่เกิดขึ้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ บนหลักธรรมาภิบาล และสามารถเปิดเผยข้อมูลในทุกประเด็นได้อย่างโปร่งใสก็อาจช่วยให้ ทัศนคติหรือความคาดหวังของครุที่มีต่อประเด็นนี้เปลี่ยนไปได้ในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังอาจ เนื่องมาจากการรับรู้ของครุที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไป เนื่องจากแต่ละคนยึด หลักในการตัดสินพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักของตนเอง ไม่ได้ใช้กฎเกณฑ์ มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครุทุกคนพอใจ

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานทาง จริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทำให้ได้ทราบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง ต้องมีมาตรการในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รวมทั้งการลำดับความสำคัญความ ต้องการจำเป็น(PNI<sub>Modified</sub>)เพื่อเป็นร่างแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตาม มาตรฐานทางจริยธรรม จนนำไปสู่ได้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป โดย อาศัยการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2564 ให้เป็น บรรทัดฐานในการดำรงตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

## เอกสารอ้างอิง

- จิรัฐดาจิโรฐาน. (2563) แนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549). *สุดยอดผู้บริหาร = Executive excellence*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเพอร์เน็ท
- ธานินทร์ ทรัพย์วิเชียร (2550) *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2550
- นารินทร์ ตาก้อนทอง. 2553. “จิตสาธารณะ: คุณลักษณะของเด็กไทยที่พึงประสงค์.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.learners.in.th/blogs/posts/390763>. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2565
- บรรจง ลาวะลี (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. วารสาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ฉบับที่ 6 ครั้งที่ 2 เดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2560
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 (15 เมษายน 2562).
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *คุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุชาดา นันทะไชย.(2554). *จริยธรรมวิชาชีพสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์(กรุงเทพ).
- สำนักงาน ก.ค.ศ *ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564* <https://otepc.go.th/th/otepc10/km-otepc10/item/2875-2020-02-04-06-33> สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2564
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ(กสม)(2564) *พันธกิจองค์กร* <https://www.nhrc.or.th/AboutUs/The-Commission/Vision.aspx> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2565
- อภัสสรณ์ เอี่ยมสกุล (2563). *ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*