

รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

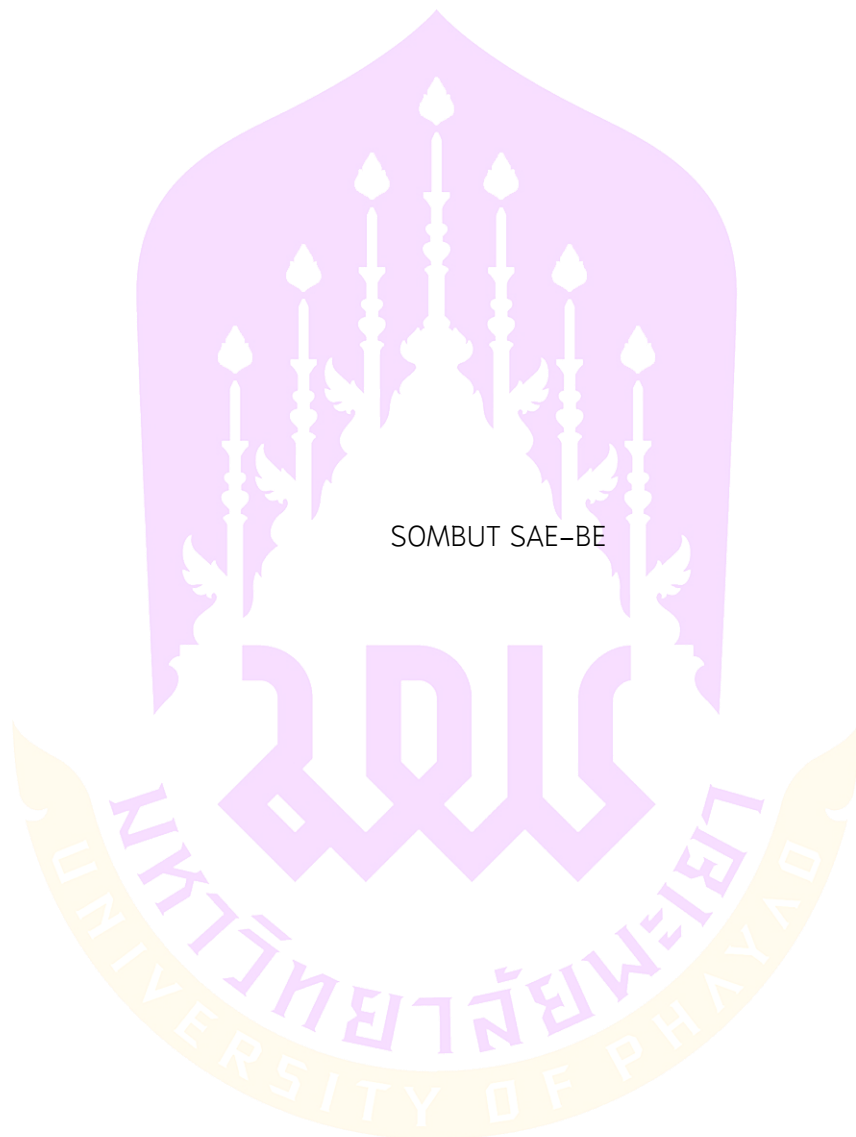
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A MANAGEMENT MODEL FOR DEVELOPING WORK ETHICS OF THE TEACHERS
IN GENERAL EDUCATION DIVISION OF PHRA PARIYATTIDHAMMA SCHOOLS



A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
March 2024
Copyright 2024 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ของ สมบัติ แซ่เบ๊

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ผู้วิจัย:	สมบัติ แซ่เบ๊, วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล
คำสำคัญ:	การบริหาร, การพัฒนา, จริยธรรมในการทำงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 3) ศึกษาแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การวิจัยเป็นเชิงผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 226 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัด 11 แบบวัด แบบมาตราประเมินรวมค่าที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .123 ถึง .699 ค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .609 ถึง .898 และมีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน และสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งได้แก่ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46 2) รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 81 และ 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ดำเนินการ ผ่านเกณฑ์รายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ

Title: A MANAGEMENT MODEL FOR DEVELOPING WORK ETHICS OF THE TEACHERS IN GENERAL EDUCATION DIVISION OF PHRA PARIYATTIDHAMMA SCHOOLS

Author: Sombut Sae-be, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun Co-advisor Associate Professor Dr.Sakchai Nirunthawee Assistant Professor Dr.Vipaporn Poovatanakul

Keywords: administration, developing, work ethics of teachers

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) study the causal factors for work ethics of the teachers in general education division of Phra Pariyattidhamma Schools, (2) study a model for developing work ethics of the teachers in general education division of Phra Pariyattidhamma Schools, and (3) evaluate a management model for developing work ethics of the teachers in general education division of Phra Pariyattidhamma Schools. The research were mixed research methods. Sample group 226. There were 11 measurement of research tools with item-total correlation (r) from .123 to .699, reliability (α) from .609 to .898, and interviews. The statistics used for data analysis were t-test, Multiple regression Analysis, and Influence Path Analysis.

The research results were found as follows; (1) The Psychology variable group, the social situation variable group and the psychology situation variable group explained work ethics of the teachers in general education division of Phra pariyattidhamma schools at 46 percentage, (2) A model for developing work ethics of the teachers in general education division of Phra pariyattidhamma schools was consistent with the empirical data at 81 percentage, and (3) a management model for developing work ethics of the teachers in general education division of Phra pariyattidhamma schools evaluated by the experts was also higher than the 70 and 75 criteria respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิธิภูมิ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด คอยดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและกรุณาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณาจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร บุคลากรและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้วิจัยทำงานนี้ได้สำเร็จ ทั้งนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงการอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน ให้ผู้วิจัยทำงานนี้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อแม่และอา (ผู้ล่วงลับ) ที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนพ้องน้องพี่ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และกัลยาณมิตรอันเคารพรักทุกท่าน ที่ให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเพียรพยายาม วิริยะอุตสาหะในการศึกษาต่อจนประสบผลสำเร็จ

อนึ่ง คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกท่าน

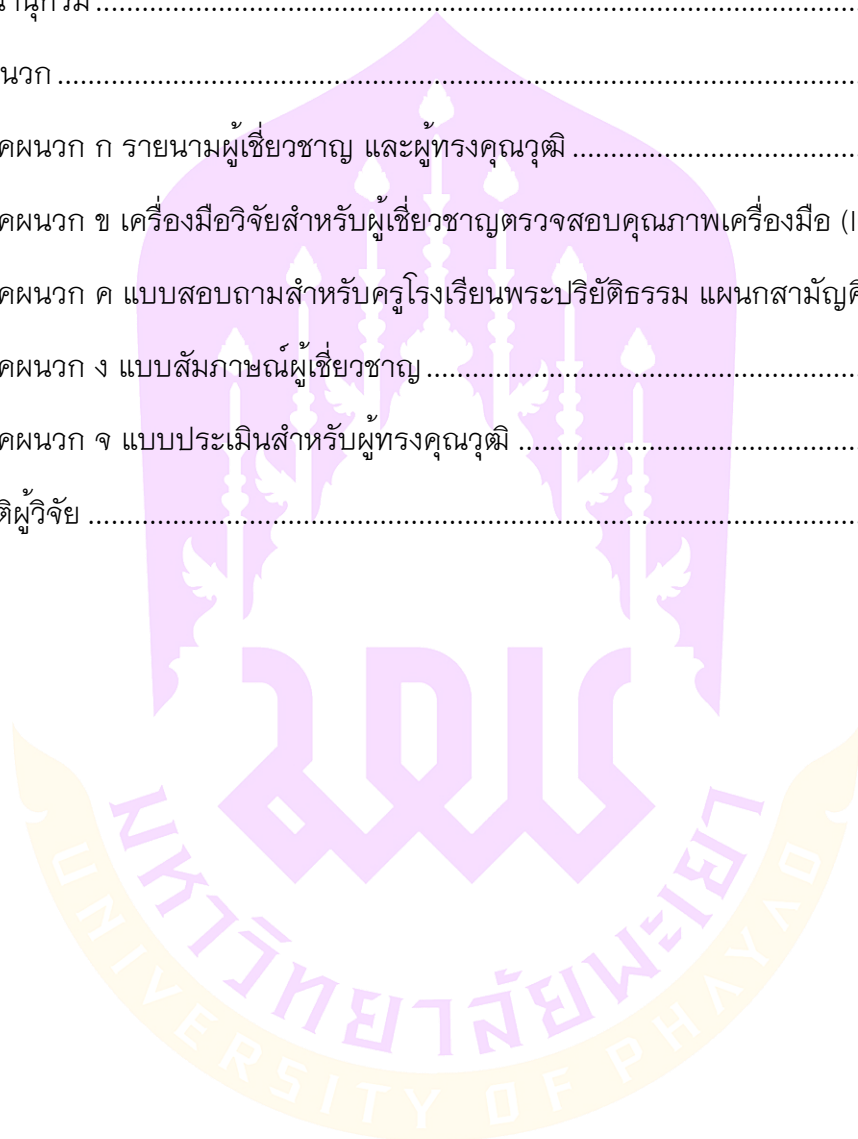
สมบัติ แซ่เบ๊

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การบริหารการศึกษากับการบริหารบุคลากรครู	12
จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	26
ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน	33
กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม	65
การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา	70
งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	73

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
การกำหนดแบบการวิจัย.....	78
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง.....	79
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	83
การกำหนดแบบการวิจัย.....	84
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	85
เครื่องมือในการวิจัย.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยาะที่ 1.....	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการ ทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม.....	107
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัยในระยาะที่ 1.....	132
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยาะที่ 2.....	134
ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกรวม (พัฒนา) ครู โดย จำแนกเป็นรายด้าน.....	147
ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยจำแนกเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ.....	149
บทที่ 5 บทสรุป.....	152
สรุปการวิจัย.....	152

สรุปผลการวิจัย	153
อภิปรายผลการวิจัย	154
ข้อเสนอแนะ.....	163
บรรณานุกรม	165
ภาคผนวก	174
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ	175
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)	177
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	200
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	214
ภาคผนวก จ แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	221
ประวัติผู้วิจัย	242



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	92
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	94
ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา.....	95
ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย.....	97
ตาราง 5 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม	100
ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์	101
ตาราง 7 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม	102
ตาราง 8 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์	103
ตาราง 9 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม.....	105
ตาราง 10 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	106
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	109

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	110
ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	111
ตาราง 14 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	111
ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	112
ตาราง 16 แสดงค่าสถิติจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	113
ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครูที่เป็นเพศชาย (n=114).....	115
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)	116
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ (n=177).....	117
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)	118
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีสถานภาพโสด (n=186).....	119
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125).....	120
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีสถานภาพโสด (n=186)	121
ตาราง 24 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (n=226).....	128

ตาราง 25 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125).....	130
ตาราง 26 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	136
ตาราง 27 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	139
ตาราง 28 แสดงขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	141
ตาราง 29 แสดงขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) รูปแบบการบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	144
ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน	147
ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ.....	150
ตาราง 32 ผังของแบบวัดจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู.....	177
ตาราง 33 ผังของแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู.....	178
ตาราง 34 แผนผังตัวแปรของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	178
ตาราง 35 แผนผังตัวแปรของแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	179
ตาราง 36 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน	180
ตาราง 37 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า.....	181
ตาราง 38 แผนผังตัวแปรของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ	182
ตาราง 39 แผนผังตัวแปรของแบบวัดบรรยากาศสถานศึกษา.....	183
ตาราง 40 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู	184

ตาราง 41 แผนผังตัวแปรของแบบวัดทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา.....	185
ตาราง 42 แผนผังตัวแปรของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู.....	185



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1.....	10
ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2.....	11
ภาพ 3 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)	34
ภาพ 4 แบบการวิจัย ระยะที่ 1.....	79
ภาพ 5 แบบการวิจัย ระยะที่ 2	85
ภาพ 6 อธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา.....	107
ภาพ 7 อธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา.....	107
ภาพ 8 อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ..	107
ภาพ 9 ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่เป็นเพศชาย กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มี ตำแหน่งเป็นครูประจำ.....	123
ภาพ 10 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครู ที่มีสถานภาพโสด	124
ภาพ 11 ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด.....	124
ภาพ 12 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา (โมเดลตั้งต้น).....	126
ภาพ 13 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	129
ภาพ 14 รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	131

ภาพ 15 รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 132

ภาพ 16 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
 สามัญศึกษา..... 214

ภาพ 17 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
 สามัญศึกษา.....222



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งได้รับผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรุนแรงและรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในทุกประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ตาม เหล่าสิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ จึงเป็นความจำเป็นที่ทุกประเทศจะต้องหาแนวทางและรูปแบบในการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งให้สามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 4)

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา กระบวนการจัดการศึกษาถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ และต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 13) การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เพื่อเพิ่ม คุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษา ซึ่งได้รับ ค่าค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 18) และเพื่อ ตอบสนองนโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการศึกษาก็เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน โดยพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ, 2561, หน้า 5)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐต้อง ดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีหน้าที่กำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้ มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความ

ถนัดของตน กอปรกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมในการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อมสังคม แห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการ ศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไป อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550, หน้า 28) พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 52 ยังให้ความสำคัญกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 30) และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2562, หน้า 48)

แต่อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กร จำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของการศึกษา มีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการ จัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า “โรงเรียน

บาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม ต่อมาเมื่อโรงเรียน บาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุ และสามเณรเรียน กันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมีคณะกรรมการสังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงก่อให้เกิด โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อให้ผู้ศึกษาได้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พุทธศักราช 2514 รองรับ และระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2535 กำหนดว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัด หรือที่ ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของ ประธานสภาการศึกษาสงฆ์ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุน ตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนด ซึ่งการศึกษาพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ

- 1) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีสันามหลวง เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาคบาลี
- 2) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวง เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาค ภาษาไทย และ
- 3) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา ทั้งแผนกบาลีสันามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2562 , หน้า 13) ดังนั้น โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการศึกษาอบรม แก่เยาวชนชายที่เข้าไปบวชในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ทักษะทางวิชาการ ศิลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

กอบรบกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษามีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษา

ที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบ การดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนาและขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังพบว่าการสร้างพันธสัญญา การดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาทและดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แก่ชุมชนในพื้นที่ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การศึกษาของคณะสงฆ์แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการงบประมาณ การบริหารหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนและบุคลากร ขาดสวัสดิการ ขาดความมั่นคงในอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นหลักสูตร การศึกษาที่มีอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ในด้านคุณภาพการศึกษายังไม่ได้มาตรฐาน การบริหารจัดการ การศึกษา ไม่เป็นระบบและขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือก งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เป็นเงินอุดหนุนรายรูปนักเรียน สถานภาพของครูยังเป็นเพียงลูกจ้าง ครูไม่ได้ผ่านระบบการคัดเลือก ไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง ครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนรู้ ขาดสวัสดิการสวัสดิภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558, หน้า 26)

แม้ว่าการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะเสริมสร้างคุณประโยชน์การศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ประสบความสำเร็จก็ตาม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในขอบเขตค่อนข้างจำกัด และไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และยังประสบกับสภาพและปัญหาการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ที่สำคัญคือ ปัญหาครู ซึ่งครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ ครูที่เป็นบรรพชิต และครูที่เป็นฆราวาส ในอดีตที่ผ่านมา ครูจะเป็นกลุ่มบุคคลที่สังคมให้ความเคารพนับถือและให้เกียรติสูงกว่าคนในอาชีพอื่น เนื่องจากครูมีจริยธรรมในการทำงานและได้ให้ความเป็นครูอย่างสูงแก่ศิษย์และสังคม แต่ในปัจจุบันครูมีจริยธรรมในการทำงานและให้ความสำคัญของคุณค่าความเป็นครูลดลง เพราะอิทธิพลทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ระบบจริยธรรมทางจิตใจในอดีต จึงถูกแทนที่ด้วยระบบจริยธรรมทางวัตถุ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูมีปัญหจริยธรรมในการทำงาน จำนวนครูที่มีปัญหจริยธรรมนั้นอาจจะมีจำนวนมากเนื่องจากจริยธรรม

มีขอบข่ายค่อนข้างกว้างและเป็นพื้นฐานของทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวครูครูคนหนึ่งอาจมีจริยธรรมในการทำงานดีบางประการและไม่ดีบางประการ ดังที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2558, หน้า 48) กล่าวเกี่ยวกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญว่า ครูบางคนอาจมีจริยธรรมในการทำงานดีในบางโอกาสและไม่ดีในบางโอกาส จริยธรรมในการทำงานที่ไม่ดี เช่น ไม่ยึดหลักความรับผิดชอบ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังพบปัญหาครูขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับหรือวิชาหลัก ต้องอาศัยครูพิเศษจากหน่วยงานและโรงเรียนอื่น ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ครูและบุคลากรประจำขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ เนื่องจาก อยู่ในสถานะเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ ขาดสวัสดิการ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู เป็นเหตุให้ครูและบุคลากรมีอัตราการเข้าออกสูง เมื่อครูมีสถานภาพไม่มั่นคง ทำให้ไม่ทุ่มเทในการทำงาน มีผลต่องานและผู้เรียนมีความย่อหย่อนในประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ จึงก่อให้เกิดปัญหาในด้านจริยธรรมในการทำงาน อีกทั้งทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

การป้องกันแก้ไขจริยธรรมในการทำงานของครู จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ และรูปแบบการพัฒนา (ทั้งสาเหตุและผล) คุณลักษณะสำคัญดังกล่าว ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีองค์ความรู้ดังกล่าวสำหรับกลุ่มเป้าหมายครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อหาปัจจัยที่เป็นต้นเหตุของจริยธรรมการทำงานและสร้างรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
2. ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปร กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณทางสังคมโดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)
3. มีกลุ่มครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนและมีปัจจัยส่งเสริมที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู กลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
4. รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

แบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 13 โรงเรียน จำนวน 2,489 รูป/คน (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 1 นี้ มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ จิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู

2.2 ตัวแปรอิสระ ในการศึกษาครั้งนี้มี 3 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยากาศสถานศึกษา การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

2.2.2 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

2.2.3 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 – ตุลาคม 2566 รวมเวลา 15 เดือน

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 2,489 รูป/คน (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) แต่มีเพิ่มผู้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างรูปแบบการบริหาร คือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ประเมินรูปแบบผู้บริหาร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 นี้ เป็นการพัฒนาจากรูปแบบการพัฒนา เป็นรูปแบบการบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการต่อจากระยะที่ 1 อีก 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับคำศัพท์สำคัญในการวิจัยนี้ จึงให้นิยามคำศัพท์ ดังกล่าวไว้ ณ ที่นี้ ในส่วนความหมายของตัวแปรในการวิจัยจะได้ให้นิยามปฏิบัติการไว้ในบทที่ 2 หลังจากที่ได้เสนอเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามศัพท์สำคัญ มีดังนี้

ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ทั้งพระภิกษุและฆราวาส ผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง ระบบการศึกษารูปแบบหนึ่ง ที่รัฐจัดไว้สำหรับพระภิกษุสามเณร เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสันามหลวง และแผนกธรรมสันามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวน 14 สำนักเขตการศึกษา 407 โรงเรียน

รูปแบบการบริหารการพัฒนา หมายถึง โครงสร้างที่แสดงองค์ประกอบ หรือกรอบ ความคิดที่สร้างขึ้นตามหลักการบริหารแบบวงจรเดมिंग (P-D-C-A) และการบริหารจัดการ ทรัพยากร 4M's ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน และลำดับ ของการดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่แฝงอยู่ ภายในของครูผู้สอน ที่มุ่งทำการสอนและพัฒนาให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลัก ความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี

จริยธรรมในการทำงานของครู หมายถึง การคิด และการกระทำของครู ในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่ง ประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง การวิจัยนี้ ศึกษาการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งที่เป็นลักษณะ ทางจิตใจและพฤติกรรม จึงให้ความหมายลักษณะ 2 ประการ ดังกล่าวไว้ ดังนี้ 1) จิตลักษณะ จริยธรรมในการทำงานของครู คือ ความคิด ความรู้สึกที่แฝงอยู่ภายในของครูผู้สอน

ที่มุ่งทำการสอนและพัฒนาให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู คือ การกระทำหรือการแสดงออกของครูผู้สอน ในการทำงานใช้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดี แก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยพฤติกรรมการทำงานจะประกอบด้วยพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร)

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ หรือสภาพภายนอกที่เกิดจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่แวดล้อม ในการวิจัยนี้สถานการณ์ทางสังคมที่นำมาศึกษา ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของหัวหน้าบรรยาภาคสถานศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

จิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจซึ่งแฝงอยู่ในตัวบุคคล ในการวิจัยนี้ จิตลักษณะที่ศึกษาประกอบด้วยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

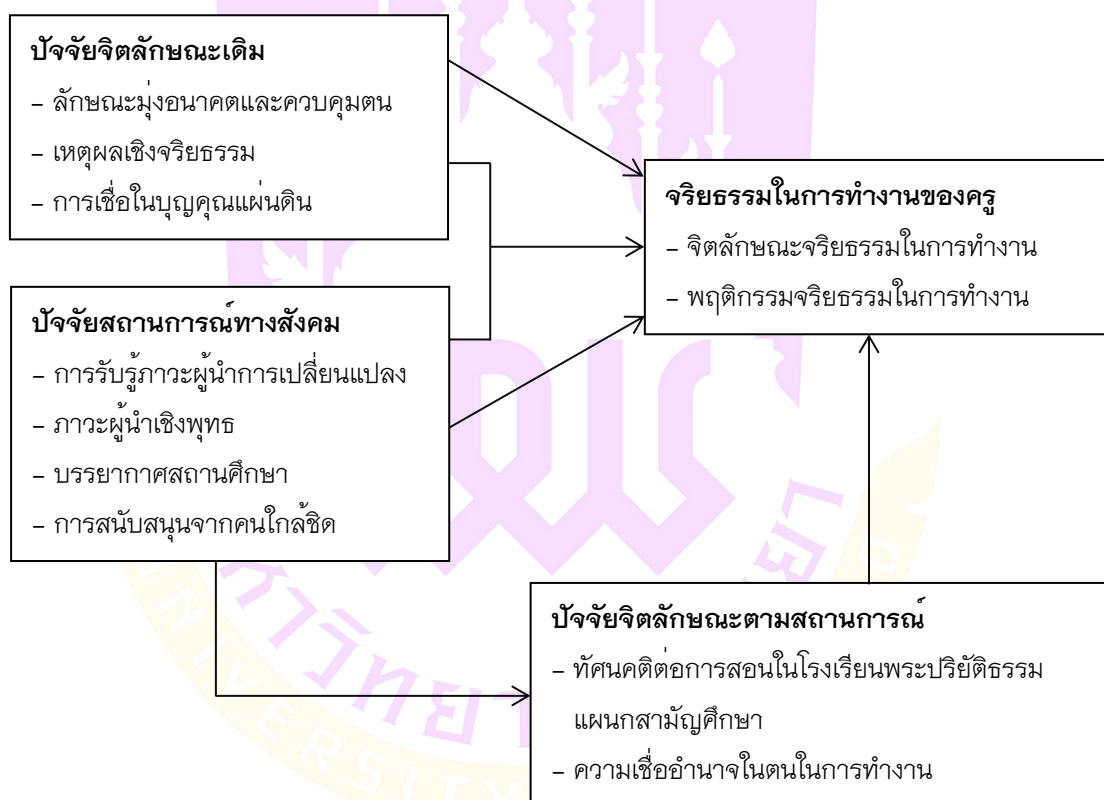
1. ได้องค์ความรู้การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
2. ได้นวัตกรรม คือ เครื่องมือวัดตัวแปรสำคัญ รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูที่ใช้ได้กับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือครูในโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียง สำหรับผู้บริหารและฝ่ายพัฒนาบุคลากร สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครู ในกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ
3. ได้ประเด็นและแนวทางการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่นักวิชาการหรือนักวิจัย สามารถนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไปได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตลักษณะ และพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งมี 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

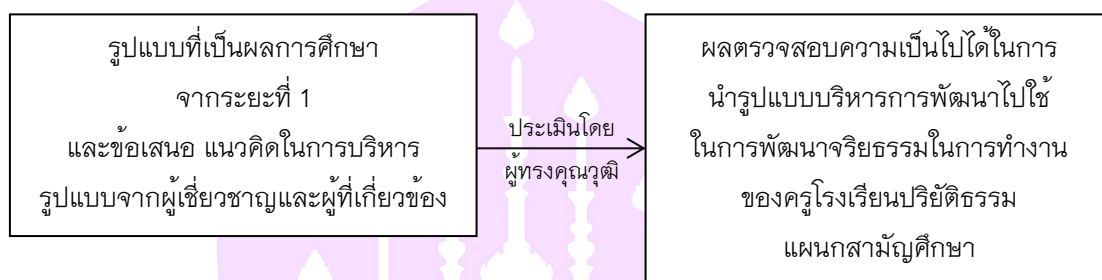
การวิจัยระยะที่ 1 มีกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยตัวแปรตาม คือ จริยธรรมในการทำงานของครู ตัวแปรอิสระ หรือปัจจัยเชิงสาเหตุมี 3 กลุ่มตัวแปร คือ ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 มีกรอบแนวคิดเพื่อสร้าง หรือพัฒนารูปแบบจากการวิจัยในระยะที่ 1 และการจัดทำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู และตรวจสอบความเป็นไปได้ในรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องตามลำดับเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

การบริหารการศึกษากับการบริหารบุคลากร

1. การบริหารการศึกษา ความหมาย ขอบข่าย และทฤษฎี
2. ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
3. การบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากรครู

จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน
2. ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู

กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

1. กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน
2. ปัจจัยส่งเสริม
3. งานวิจัยที่ศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

รูปแบบการบริหารการพัฒนา

การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา

การบริหารการศึกษากับการบริหารบุคลากรครู

1. การบริหารการศึกษา ความหมาย ขอบข่าย และทฤษฎี

1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม คุณธรรม และค่านิยม เพื่อให้สมาชิกเป็นคนดี และมีประสิทธิภาพของสังคม [จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 218); อรุณี ทองนพคุณ (2558); พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558); และวิจิตร ศรีสอาน (2559, หน้า 77)] ในขณะที่ สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 52) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีเป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวม และทดสอบว่าเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์ มีกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative function)

จากที่นักวิชาการให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีระบบ ระเบียบแบบแผนหรือไม่มีแบบแผน โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรม เป็นคนดีและสามารถบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

1.2.1 ขอบข่ายการบริหารการศึกษาระดับชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้านสาระสำคัญ มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24)

1) การบริหารงานวิชาการ คือ งานวิชาการนับเป็นงาน หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจาก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-29)

2) การบริหารงานงบประมาณ คือ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งความเป็นอิสระในการจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 52-53)

3) การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญหนึ่ง ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีความเป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76-77)

4) การบริหารงานทั่วไป คือ การบริหารงานทั่วไปเป็นอีกงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103-104) โดยมีหลักการและแนวคิด ได้แก่ ยึดหลักให้สถานศึกษามีความอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษา

จัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กร สมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการบริหารงาน ทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.2 ขอบข่ายการบริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักการ ในการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 6) ได้แก่ เอกภาพ ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการมี ส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในส่วน ของการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษามี 4 ด้าน ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560, หน้า 131)

1) ด้านวิชาการ เป็นการดำเนินงานด้านวิชาการ มีขอบข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ การศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น

2) ด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านงบประมาณ มี ขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหาร พัสดุและสินทรัพย์

3) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารบุคคล มีขอบข่ายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4) ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานบริหารงานอื่น ๆ ที่ให้บริการส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานทางการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการศึกษาระดับสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน ทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคลกำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเป็น เช่นใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการ บริหารและจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว

รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้ เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการ วัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงบประมาณของ สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหาร จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้ กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดระบบบริหารองค์การให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการ อำนาจการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการ บริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักโดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2.4 ขอบข่ายการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา หลักการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงาน ทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (พระมหาสุวัฒน์ เสนอเพ็ง, 2563)

1) การบริหารวิชาการ มีแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตรงตามระเบียบการวัดประเมินผล
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับชั้น
- (5) การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการศึกษา
- (6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ทันสมัย
- (7) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
- (8) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามประกาศกระทรวงฯ
- (9) การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อการพัฒนาวิชาการ
- (10) การพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2) การบริหารงบประมาณ มีแนวทางในการดำเนินการ ประกอบด้วย

- (1) การเสนอขอของบประมาณเพื่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
- (2) ระบบตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน
- (3) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
- (4) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการเงินไว้อย่างชัดเจน
- (5) ระบบการบริหารการเงินที่ชัดเจน
- (6) การจัดระบบบริหารบัญชีอย่างชัดเจน
- (7) การบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบ
- (8) กลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณมีความชัดเจน
- (9) การรายงานการใช้งบประมาณทุกภาคการศึกษา
- (10) การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผน

3) การบริหารงานบุคคล มีแนวทางในการดำเนินการ ประกอบด้วย

- (1) การวางแผนอัตรากำลังคนไว้อย่างชัดเจน
- (2) การสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- (3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- (4) ระเบียบปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน
- (5) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- (6) การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในงานบุคคล
- (7) การประเมินประสิทธิภาพบุคคลอย่างโปร่งใส
- (8) การพิจารณาความดีความสามารถของบุคคลตามเป็นจริง
- (9) แผนพัฒนาบุคคลระยะ สั้น-กลาง-ยาวอย่างชัดเจน
- (10) การมอบหมายภารกิจตามความสามารถของบุคคล

4) การบริหารงานทั่วไป มีแนวทางในการดำเนินการ ประกอบด้วย

- (1) การปฏิบัติงานงานธุรการ
- (2) การปฏิบัติงานเลขานุการตามคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (3) การปฏิบัติงานระบบสารสนเทศ
- (4) การส่งเสริมกิจการนักเรียน
- (5) การปฏิบัติการประสานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (6) การดูแลอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนการสอน
- (7) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- (8) การจัดทำสำมะโนผู้เรียนและการรับนักเรียน
- (9) การประชาสัมพันธ์งานด้าน

การศึกษาแก่สาธารณชน (10) การจัดระบบบริการความสะดวกรในการศึกษาหาความรู้แก่ชุมชนใกล้เคียงและสาธารณชนทั่วไป

จากการประมวลเอกสารขอขยายการบริหารการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารการศึกษา ซึ่งแบ่งต่างกันอย่างออกไปตามระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และการบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งด้านที่พบว่ามี การให้ความสำคัญในทุกๆระดับ คือ 4 ด้าน ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1.3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 บททั่วไป ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการ ดังในมาตรา 6 กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, หน้า 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, หน้า 4) มาตรา 9 (4) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 9 (6) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เน้นการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาครู และบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรม

จากที่นำเสนอมา สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างมาก เพราะการบริหารที่ดี เช่น ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะทำให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถทำงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีจริยธรรม เกิดผลดีต่อองค์กรและกลุ่มเป้าหมาย (ผู้เรียน) การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการบริหาร

ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรครู โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาประยุกต์จากทฤษฎีการบริหารองค์กรทั่วไป ทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักในวงการศึกษา ได้แก่

2.1 ทฤษฎีการบริหารของ Gulick & Urwick

Luther H. Gulick & Lyndall Urwick (1892) (อ้างถึงใน Lunenburg and Orstein, 2000 หน้า 6) ได้เสนอแนวคิดและภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร ซึ่งหมายถึง หลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหาร มีหน้าที่และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ คือ

P – Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดการวางแผนโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

O – Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่

S – Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

D – Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้น ต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

C – Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R – Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟัง รายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

B – Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้เงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงาน

2.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (พันวนา พัฒนาอุดมลินคำ, 2557) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

2.2.1 การวางแผน เป็นความพยายามที่จะให้การปฏิบัติงาน ตรงกับ เป้าหมายที่ต้องการ จึงได้กำหนดงานที่จะต้องทำ วิธีที่จะทำ และจุดมุ่งหมายของการทำงาน แต่ละอย่างไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2.2.2 การแบ่งสรร โดยมีการจัดแบ่งทรัพยากรมนุษย์และที่มีใช้มนุษย์ ให้เป็นส่วน

2.2.3 การเสริมกำลังบำรุง หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้ บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

2.2.4 การประสานงาน หมายถึง การจัดให้มีผู้แทนของหน่วยงานย่อย ทุกหน่วย พบปะ ปรึกษาหารือ เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือทราบเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะ และประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่ต้นว่า ตรงกันกับแผนที่ วางไว้หรือไม่ เป็นการสะดวกที่จะได้วางแผนใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

2.3 ทฤษฎีการบริหารโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle

วงจรการควบคุมคุณภาพ หรือ วงจร Deming พัฒนามาจาก Shewhart, Walter Andrew (1939) โดย Deming W. Edwards (1986) ได้นำมาพัฒนาใช้ในการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้นโดยทุกคนที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมมือกันลงมือปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) หน้า 26-27) P D C A ประกอบด้วย

2.3.1 P = Plan การวางแผน เป็นการดำเนินงานโดยกำหนดปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่ต้องการแก้ไข หรือต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน ของเป้าหมาย ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ งบประมาณ คาดการณ์ความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้น

2.3.2 D = Do ปฏิบัติตามแผน หมายถึงการดำเนินการตามแผน อาจมีการ จัดโครงสร้างเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ มีวิธีดำเนินการ มีกิจกรรม มีขั้นตอนการดำเนินการ ต่าง ๆ

2.3.3 C = Check ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกัน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด อาจต้องประเมินโครงการ ประเมินขั้นตอน การดำเนินงาน อาจเป็นการประเมินตนเอง หรือประเมินด้วยคณะกรรมการ กำหนดแนวทางการประเมินที่หลากหลาย

2.3.4 A =Act ปรับปรุงแก้ไข หมายถึงการนำผลการประเมินทั้งในระหว่าง ขั้นตอนการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ หรืออาจพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ปรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสม หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไป แล้วนำไปวางแผนใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 แนวคิดการบริหารทรัพยากรในการบริหาร

มีแนวคิดที่กล่าวถึงทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งกล่าวไว้ในตำรา หรือบทความ ต่าง ๆ โดยทั่วไป จะเน้นทรัพยากร 4 ประเภท ดังเช่น ดอกจันทร์ คำมีรัตน์ และคณะ (2552) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ว่าได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบ การดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถ ในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งแบ่งได้ เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อ ๆ ว่า 4 M สำคัญ กล่าวโดยสังเขป คือ

2.4.1 บุคลากร (Man) มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานให้พนักงาน แต่ละคนต้องผ่าน กระบวนการการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน โดยการแบ่งงานกัน ทำเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ อยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการทำงานและการเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็นการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ

2.4.2 งบประมาณ (Money) มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงิน หรือต้นทุน การผลิตอย่างประหยัดและคุ้มค่า ให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การบริหารการเงินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้โดยคำนึงถึง ลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ธุรกิจในอนาคต สภาพแวดล้อม การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

2.4.3 วัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เป็นส่วนสำคัญของการผลิตออกมามีคุณภาพ และผลิตได้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น จึงกำหนดให้พนักงานทุกคน ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจ รวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จะเป็นการดูแลรักษา และป้องกันอันตราย หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้

2.4.4 การจัดการ (Management) มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากกลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการประมวลเอกสารทฤษฎีการบริหารการศึกษาและแนวคิดการบริหารทรัพยากร ในการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่มีความหลากหลาย มีการบูรณาการแนวคิดเดิมเข้ากับแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ โดยผู้บริหารการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ เพื่อการบริหารองค์การให้เหมาะสมกับเป้าหมายและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารการศึกษาต้องบริหารจัดการเพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การวิจัยนี้ จะใช้องค์ความรู้จากทฤษฎี การบริหารในการกำหนดตัวแปร และกำหนดแนวทางบริหารรูปแบบการพัฒนา

3. การบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากรครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 8 (3) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562 หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการให้มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ สู้ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาครูนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนา โดยการที่จะ พัฒนาครูให้มีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น สิ่งสำคัญ คือ ครูต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวทาง และทฤษฎีการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ตลอดจนสามารถนำหลักการและทฤษฎีดังกล่าวไปเป็นพื้นฐาน ในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดคุณลักษณะตาม ที่ประเทศชาติและสังคมโลกต้องการ

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562 หน้า 15) หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ตลอดจนให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา บุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา

ดังนั้น การบริหารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะบุคลากรครู ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทียบตรง และมีจริยธรรม ของวิชาชีพ มีความสามารถเท่าทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกด้านต่าง ๆ ทั้ง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อใช้ในการวางกรอบ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ทุกระดับอย่างครบถ้วนทั่วถึงและในทุกมิติ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 27)

ในด้านของการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง จุดเน้นการพัฒนาคนที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 15) มีดังนี้

1. การพัฒนากลุ่มเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

2. การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม คนไทยในทุกช่วงวัย เป็นคนดี มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

3. การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย เพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการ ในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

4. การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตอย่างสำคัญ

5. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

6. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดี เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในการดูแลสุขภาพ การพัฒนารูปแบบการออกกำลังกายและโภชนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะส่วนที่เหมือนและมีส่วนเฉพาะที่แตกต่างไปจากการศึกษาสายสามัญในกระทรวงศึกษาธิการโดยทั่วไป ดังที่ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2555, หน้า 17) อธิบายไว้สาระสำคัญ โดยสังเขป คือ การศึกษาดังกล่าว เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณร เป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องถ่องแท้ ปฏิบัติความศรัทธา มั่นคงต่อพระพุทธศาสนา นำอภินิหารหลักธรรมและพระวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชีวิต เกิดปัญญาสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และช่วยเผยแผ่ ปกป้อง รักษาพระพุทธศาสนา ให้เจริญรุ่งเรืองและส่งเสริมสันติสุขแก่สังคมไทยและสังคมโลกสืบไป ด้วยเหตุนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงส่งเสริมให้วัดที่มี ความพร้อมในทุก ๆ ด้านจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และขยายชั้นเรียนในระดับสูงขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์

แก๊สสังคัม พระพุทธศาสนาและประเทศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2549 กำหนดให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม โดยมีกองพุทธศาสนศึกษาเป็นหน่วยงานย่อยในการประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลจัดการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงานการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยที่มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และตามกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ได้ให้สิทธิสถาบันพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่พระภิกษุและสามเณร ดังนั้น วัดต่าง ๆ ที่มีความพร้อมและมีความประสงค์จะจัดการศึกษา จึงยื่นความจำนงขอตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น

จากการประมวลเอกสารการบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากรครู สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีภารกิจหลายประการ ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบและวิธีการที่เป็นระบบ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ประสบการณ์ไปพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรครู จึงเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย

จรรยาบรรณในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา ทั้งแผนกบาลีสนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคุมกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักระรม และความรู้ขั้นมัธยม ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุ และสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์

โดยองค์การศึกษา จึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด” โดยมติดคณะสังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงก่อให้เกิดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อให้ผู้ศึกษาได้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พุทธศักราช 2514 รongรับ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2535 กำหนดว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาสงฆ์ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม มีดังนี้ 1) เพื่อให้การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นไปตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ไบราณราชประเพณี และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ 2) เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญา และมีการรักษาพระธรรมวินัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องดีงามโดยเคร่งครัด เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป และ 3) เพื่อให้พุทธศาสนิกชนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการศึกษาพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ 1) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีสนามหลวง เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาคบาลี 2) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวง เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาคภาษาไทย และ 3) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2562, หน้า 2) ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีจำนวน 14 สำนักเขตการศึกษา 407 โรงเรียน

สาระสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากที่นำเสนอมา อาจให้ความหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ว่า หมายถึง ระบบการศึกษา รูปแบบหนึ่งที่รัฐจัดไว้สำหรับพระภิกษุสามเณร เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลี สนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวน 14 สำนักเขต การศึกษา 407 โรงเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

2.1 ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน มีการศึกษาและให้ความหมาย ที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของครู

การให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของ Albanese (1981, p. 204) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง พฤติกรรมกระทำของคนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องาน โดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นต้น และ White (1989, p. 143) ได้ให้ความหมายของการทำงานไว้ว่า คือ การแสดงออก ของบุคคลเพื่อตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้น จะเกิดขึ้นภายนอกหรือภายในร่างกายก็ตาม นอกจากนี้ ยังรวมถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยมี กลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึก ที่มีอยู่ภายในของบุคคลตลอดเวลา

ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดนัย ชาติศรี (2553) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง สภาพการทำงานอย่างมีจริยธรรม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ประกอบด้วย 1) การทำงานตาม จรรยาอาชีพของตน 2) การบริหาร การปกครอง การใช้พระเดชพระคุณของหัวหน้าต่อลูกน้อง 3) การทำงานที่ยึดหลักธรรมทางศาสนา เช่น บารมี 10 ประการ อิทธิบาท 4 และ 4) ทำงาน เพื่องาน (เงินสำคัญเป็นรอง) ทำตามกฎระเบียบ ทำเพื่อส่วนรวมและผลที่ยั่งยืน ในงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์ (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กล่าวถึงสาระสำคัญของ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนว่า การกระทำและการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ตั้งงามถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเอง ผู้อื่น

และสังคม และงานวิจัยล่าสุดที่พบ คือ งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์ (2562) ที่ศึกษา รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวถึง สาระสำคัญของการทำงานอย่างอุทิศตนไว้ว่า เป็นการกระทำหรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ที่เป็นผู้รู้จักให้ มีความเต็มใจ ความรับผิดชอบ ทุ่มเท กระตือรือร้น เสียสละ ด้วยร่างกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สาระสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน และการทำงานที่แสดงถึงการมี จริยธรรมจากที่นำเสนอมา อาจให้ความหมายการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ว่า หมายถึง การคิด และการกระทำของครู ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการ ยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง การวิจัยนี้ ศึกษาการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งที่เป็นลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรม จึงให้ความหมาย ลักษณะ 2 ประการ ดังกล่าวไว้ ดังนี้

1. จิตลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่แฝงอยู่ในของครูผู้สอน ที่มุ่งการกระทำให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลัก ความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดี แก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง จิตลักษณะการ ทำงานอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย ด้านการสอน และด้านการพัฒนา

2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หมายถึง การกระทำหรือ การแสดงออกของครูผู้สอนในการทำงานใช้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความ รับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งาน ของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยพฤติกรรมการทำงาน จะประกอบด้วยพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนา องค์กร)

2.2 ความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรม อาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคม สังคมที่มีคนขาด จริยธรรมมาก ย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข ดังจะพบได้จากการเกิดวิกฤตศรัทธา ในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร หรือนักการเมือง เป็นต้น จึงมีคำกล่าวว่า เราไม่สามารถสร้างครุบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถผลิต

แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักธุรกิจที่ดีได้ ถ้าหากบุคคลเหล่านั้น มีพื้นฐานทางนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดี (รัตนวดี โชติภพนิช, 2554) การมีจริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตและสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจ จะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่า มีประโยชน์ต่อสังคม คนทุกคนควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมมาก ดังแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551, หน้า 7) ที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรม สรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ประการแรก พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา ทุกศาสนาสอนให้บุคคลเป็นคนดี ชัดเกลี้ยงจิตใจให้อ่อนโยน และส่งเสริมให้บุคคลช่วยเหลือส่วนรวม ดังนั้นการปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนทางศาสนาเหล่านี้ จึงจัดเป็นพฤติกรรมจริยธรรม เช่น พฤติกรรมรักษาศีล พฤติกรรมให้ทาน พฤติกรรมการปฏิบัติธรรม พฤติกรรมเบญจธรรม และการทำสมาธิ เป็นต้น

ประการที่สอง พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำเพื่อส่วนรวม สังคมหรือตามหลักการขั้นสูง เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสงบสุขร่มเย็นของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม เช่น พฤติกรรมเคารพกฎหมาย พฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน เป็นต้น

ประการที่สาม พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการกระทำที่ต้องการให้บังเกิดผลดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เป็นต้น

ประการที่สี่ พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลส่งเสริมผู้อื่นและพฤติกรรมลงโทษผู้อื่นอย่างยุติธรรม เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าต่อลูกน้อง พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานของผู้ปกครอง และพฤติกรรมการดูแลสั่งสอนอบรมของครูแก่นักเรียน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่กล่าวมานี้เป็นพฤติกรรมทางบวก ซึ่งนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศให้ความสำคัญมากกว่าพฤติกรรมทางลบที่เกี่ยวข้องกับทางคุณธรรมจริยธรรม เช่น พฤติกรรมการก้าวร้าวทะเลาะวิวาท พฤติกรรมการประพฤตินิดทางเพศ การพูดโกหก พฤติกรรมการเสพสิ่งเสพติดของมีนเมา เป็นต้น เนื่องจากการส่งเสริมให้บุคคล

มีพฤติกรรมที่ตื่น่าปรารถนาจะทำให้บุคคลนั้น ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการทำความคิด ทำให้มีเวลาเหลือน้อยที่จะไปแสดงพฤติกรรมทางลบ การส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ตื่น่าปรารถนา จึงเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม ที่เหมาะสมและยั่งยืนของสังคม

นอกจากนี้ จริยธรรมในการทำงาน ต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562, หน้า 2)

มีนักวิชาการทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาจริยธรรมในการทำงานของครู เช่น Calderon (1992) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชน ลอสแอนเจลิส ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการสอนที่ดี 2) ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี และ 3) ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม แต่กลับพบความคิดเห็นที่ตรงกันของประชาชนทั้งสามกลุ่ม Moswela and Gobagoba (2014) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจริยธรรมของครูฝึกสอนระหว่างการฝึกสอนในประเทศบอตสวานา ผลการวิจัยพบว่า ครูฝึกหัดมีความเข้าใจเรื่องจริยธรรมครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่ได้นำความรู้ ความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ปฏิบัติจริง ในขณะที่ ศิริพร เสรีตานนท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปาง ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปางทั้ง 6 โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในตนเองของครูทั้ง 6 โรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต่อองค์กร ด้านต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยด้านที่มีความแตกต่างเป็นรายคู่มากที่สุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในตนเองต่อการรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านที่แตกต่างเป็นรายคู่งานวิจัยล่าสุดของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบ

การพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน มีพัฒนาการจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และพบว่า เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก ผลดังกล่าวยังคงอยู่ และสรายุทธ วรเวก (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการวัดจิตลักษณะและพฤติกรรมการสอน นักเรียนให้เป็นคนดี ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการอธิบายพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ด้วยกลุ่มตัวแปรวิจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งองค์ความรู้ส่วนนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางสร้างกิจกรรม หรือหลักสูตรการพัฒนา และสร้างรูปแบบ หรือนำไปกำหนด แนวทางการพัฒนา นำไปทำการวิจัยต่อยอดในเชิงทดลอง สร้างนวัตกรรมการพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครูต่อไปได้

จากการประมวลเอกสารความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานของครู สรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงาน มีความสำคัญต่อตนเอง คือ งานสำเร็จด้วยความสุจริต รับผิดชอบ ได้สัมพันธภาพที่ดีกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง มีความสำคัญต่อผู้อื่น องค์กร และสังคม คือ ผู้อื่นได้รวมทำงานกับผู้มีจริยธรรม องค์กรและสังคมได้สมาชิกที่ดีทำงาน และจะเป็นองค์กรและสังคมจริยธรรม ถ้ามีสมาชิก เช่นนี้มาก ๆ

2.3 วิธีการวัดจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรม ของบุคคล อาจประมวลวิธีการวัดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

การวัดจริยธรรมในการทำงาน ในงานวิจัยต่าง ๆ ได้ใช้วิธีการวัด และเครื่องมือ วัดการทำงานอย่างมีจริยธรรม (หรือลักษณะใกล้เคียง) ที่หลากหลาย เช่น Matell and Jacoby (1971) ในการวิจัยได้สร้างแบบวัดการทำงานในลักษณะที่เป็นจริยธรรม มีลักษณะเป็นมาตรา ประเมินค่า โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเกี่ยวกับความเที่ยงชนิดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ความตรงเชิงสภาพ ขณะที่ จูไรลักษณะ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้สร้างเครื่องมือวัดการทุ่มเทในการทำงานโดยมีลักษณะของแบบวัดมาตราประเมิน รวมค่า 6 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ได้ค่า CVI เท่ากับ .86 และทำการหาค่าความเที่ยง โดยการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบราคได้เท่ากับ .92 การวิจัยหลังปี พ.ศ. 2560 เช่น พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตน ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่าง อุทิศตนของครู เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 14 ข้อความ ค่าความสัมพันธรัายข้อ

กับทั้งฉบับ เท่ากับ .45 - .65 ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 งานวิจัยในปีเดียวกันของ สรายุทธ วรเวท (2562) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรม การสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ทำการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการสอนของครู เป็นข้อความ ประกอบมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 21 ข้อ ค่าความสัมพัทธ์รายข้อกับทั้งฉบับ เท่ากับ .20 - .80 ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

จากการประมวลเอกสารวิธีการวัดที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่สร้างเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตราตั้งแต่ 4 ถึง 6 ระดับ งานวิจัยนี้จะสร้างแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบวัดจิตลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรม โดยเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวนแบบวัดละ 10 ถึง 20 ข้อ

จากความหมายและวิธีการวัดจริยธรรมในการทำงานของครู จึงให้นิยาม ปฏิบัติการได้ว่า จริยธรรมในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะทางด้านจิตใจ และพฤติกรรมของครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยจิตลักษณะ หรือพฤติกรรม การทำงานจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอน และด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร) วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

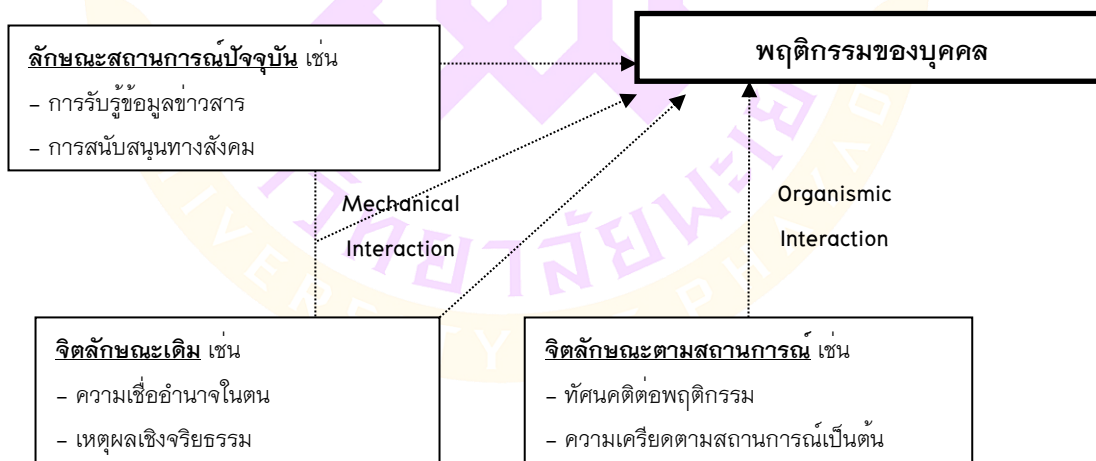
ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุนั้น เนื่องจากมีปัจจัยที่เป็นไปได้จำนวนมาก การประมวลและคัดสรรปัจจัยให้ได้ใกล้เคียง หรือตรงที่สุด จำเป็นต้องมีกรอบ หรือขอบเขตในการศึกษา จากการศึกษาพบว่า มีการพัฒนากรอบ/ขอบเขตของการคัดเลือก และกำหนดตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล โดยกรอบที่กำหนดกลุ่มของตัวแปร ได้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมของ Magnusson and Endler (1977) ในส่วนของกรอบที่เป็นสาเหตุด้านจิตใจของบุคคล อาจพิจารณาลักษณะทางจิตใจจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 26) จะได้กล่าวถึง 2 ทฤษฎี โดยสังเขป

1.1 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเสนอโดย Magnusson and Endler (1977) มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งอีโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีดังกล่าวมิได้กำหนดว่า ตัวแปรปัจจัยสำหรับการวิจัยกับพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะเป็นอะไร ที่ระบุในสาระและในภาพ 3 เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น



ภาพ 3 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)

ที่มา : Magnusson and Endler (1977)

1.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ผู้เสนอทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม คือ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 26) พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย โดยเฉพาะที่ศึกษากับกลุ่มเป้าหมายคนไทยจำนวนมาก ได้อธิบายว่าทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นใบ-ดอก-ผลของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง มีสาเหตุทางจิตใจอยู่ 2 กลุ่ม คือ สาเหตุที่อยู่ส่วนลำต้นของต้นไม้ และสาเหตุที่อยู่ในส่วนรากของต้นไม้ รวม 8 ประการ เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน สติปัญญา และประสบการณ์ทางสังคม เป็นต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุ และผลระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน ที่ลำต้นและรากของต้นไม้ กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนาของคนดีและคนเก่ง นอกจากนั้นยังแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลของจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้าน ที่อยู่ส่วนรากของต้นไม้ กับจิตลักษณะบางด้านที่ลำต้น (ซึ่งมี 5 ประการ)

ดังกล่าวแล้ว ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้ระบุลักษณะทางจิตใจของคนไทยไว้ 8 ประการ ที่มีความสำคัญต่อการเป็นคนดี-คนเก่ง ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมใด จะต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยก่อนหน้าว่า ลักษณะทางจิตใจลักษณะใด ควรเลือกเข้าศึกษาในฐานะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ (กลุ่มจิตลักษณะ) ของพฤติกรรมนั้น

จากการประมวลเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน กล่าวได้ว่า อาจใช้กรอบทฤษฎี หรือรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรตาม และกลุ่ม ตัวแปรอิสระของการวิจัยพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของครู โดยตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรปัจจัย มีอย่างน้อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ในส่วนทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมจะเป็นองค์ความรู้หลักในการกำหนดตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์การกำหนด หรือระบุตัวแปรในแต่ละกลุ่ม จะต้องผ่านการประมวลเอกสารและคิดสรรอย่างรอบคอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อประมวลเอกสารอย่างเข้มข้น สามารถกำหนดตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ของจริยธรรมในการทำงานของครูได้ คือ

กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3) บรรยากาศสถานศึกษา และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทศนคติต่อการสอน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน
สาระสำคัญของการประมวลเอกสารของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ
เป็นดังต่อไปนี้

2. ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู

2.1 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม

2.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
มีนักวิชาการให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนไว้ แม้จะหลากหลายแต่ก็
มีสาระสำคัญใกล้เคียงกัน ความหมายที่ค่อนข้างชัดเจนโดย งามตา วณิชานนท์ (2536) ที่ระบุ
ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็น
สิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต และเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น ดวงเดือน
พันธุ์นาวิณ (2557) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนว่าเป็นจิตลักษณะ
ที่ปรากฏในความคิด จิตใจของบุคคล ที่คิด คาดหวัง เกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์
ต่าง ๆ ในอนาคต และผลของเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์เหล่านั้น รวมถึงความสามารถ
ในการบังคับควบคุมตนเอง เพื่อสู่เป้าหมายอนาคต

จากที่กล่าวมา อาจให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและ
ควบคุมตนได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกล
เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และ
ความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต

วิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ส่วนใหญ่การวัด
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน พบในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น ดุจเดือน พันธุ์นาวิณ (2557)
ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนโดยตรง ทั้งที่เป็นแบบวัด
ทั่วไป และแบบวัดเฉพาะกิจ สำหรับใช้กับนักเรียนวัยรุ่น (ประถมศึกษาปีที่ 5, มัธยมศึกษาปีที่ 1
และมัธยมศึกษาปีที่ 2) มีการตรวจสอบคุณภาพที่เป็นพื้นฐาน และการใช้เทคนิควิเคราะห์
องค์ประกอบ แบบวัดที่สร้างขึ้น โดยเฉพาะที่วัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนชนิดทั่วไป
เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ที่มีข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด”
ถึง “ไม่จริงเลย” เมื่อผ่านขั้นตอนสุดท้าย มีจำนวน 13 ข้อ มีค่าความสัมพันธภาพย้อนกลับคะแนน
รวมทั้งฉบับ .21 ถึง .50 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .734 งานวิจัยของ อุดลย์ ปัญญา (2557)
ที่ศึกษาผลของการใช้ชุดฝึกต้นแบบพัฒนาจิตลักษณะแบบบูรณาการ และทักษะแบบ

บูรณาการที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมสถาบันอย่างสร้างสรรค์ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .35 - .57 ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 และในงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ที่ศึกษารูปแบบ การพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 15 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .15 - .48 ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .69

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน กล่าวได้ว่าส่วนใหญ่ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ซึ่งมีค่า ความเที่ยงประมาณ 0.70 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนขึ้น โดยอาศัยแนวการสร้างข้อความจากแบบวัดที่มีผู้สร้างไว้ก่อนตามที่ได้ศึกษา มา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าว มีจำนวน 10 - 15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ โทล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต วัดโดยแบบวัดมาตรา ประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม ตน นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของลักษณะมุ่งอนาคตและ ควบคุมตนไว้ ดังนี้

คุณสมบัติของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ลักษณะมุ่ง อนาคตและควบคุมตน เป็นจิตลักษณะ (Psychological characteristic) ผสมทักษะความสามารถ (Skill/ability) ที่นักวิชาการในต่างประเทศได้ให้ความสนใจศึกษามานานแล้ว และยังเป็นที่ยอมรับ ศึกษาในปัจจุบันอีกด้วย โดยได้แบ่งตัวแปรนี้ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต (Future orientation) และ 2) การควบคุมตน (Self-control) เป็นต้น

ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นจิตลักษณะที่ปรากฏในความคิดจิตใจของบุคคลที่คิดพิจารณา หรือคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ได้รับอิทธิพลจากจิตลักษณะประการอื่นด้วย เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ (ดวงเดือน พันธุนาวิณ, 2544, หน้า 28; ดุจเดือน พันธุนาวิณ, 2553, หน้า 41) และจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล (Nurmi, 1991) เช่น ปทัสถานทางสังคม การอบรมเลี้ยงดู และฝึกฝนจากครอบครัว ตลอดจนจนการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง การเห็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการมองเห็นความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ในอนาคต โดยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม กฎระเบียบ ประเพณีของแต่ละที่ด้วย ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต ประกอบด้วย 3 ส่วน ซึ่งตรงกับของ De Volder and Lens, (1982) ได้แก่ 1) ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ไกลว่าจะมีสิ่งใดหรืออะไร จะเกิดในอนาคต ทั้งใกล้และไกล 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่ได้เกิดกับผู้อื่นมาแล้ว และ 3) สิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น มีคุณค่าหรือความสำคัญที่ไม่ลดลง

การควบคุมตน เป็นความสามารถในการบังคับตนให้อยู่ในกรอบระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกของสังคมทุกประเทศ เด็กและวัยรุ่นที่ไม่สามารถบังคับตนเองได้ ปล่อยให้ตนเองทำตามใจที่ต้องการจนไปละเมิดสิทธิของผู้อื่น ก่อให้เกิดความรำคาญ ความเดือดร้อน และเป็นภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มักจะเติบโตเป็นวัยรุ่นและผู้ใหญ่ที่ล้มเหลวในอนาคต (Silva, Fonseca, & Coelho, 2012) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่เห็นว่า การควบคุมตนมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคล เช่น ความสามารถในการจัดระเบียบพฤติกรรม (Behavioral regulation) (Wanless et. al, 2011) ซึ่งประกอบด้วย 3 ความสามารถสำคัญ คือ 1) ความสามารถในการมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้ง ๆ ที่มีสิ่งรบกวนรอบข้าง หรือที่เรียกว่า Attention 2) ความสามารถในการจดจำ และใช้ข้อมูลความรู้ ในการแก้ปัญหาหรือเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือที่เรียกว่า Working memory และ 3) ความสามารถในการหยุดยั้งการตอบสนองที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ต้องการ หรือที่เรียกว่า Inhibitory control ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การควบคุมตนเป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่ให้ผลที่ดียิ่งขึ้นในระยะยาวมากกว่าผลดีที่จะเกิดขึ้นในระยะ

มีงานวิจัยลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า พยาบาลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามจรรยาพยาบาลมากกว่า

และมีพฤติกรรมทำงานอย่างเคารพสิทธิผู้ป่วยมากกว่าพยาบาลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง และยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นตัวทำนายที่สำคัญ ลำดับที่ 2 ร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลได้ ร้อยละ 40.6 และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ลำดับที่ 1 ร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 35.5 ขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาข้าราชการตำรวจ โดย นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 นั้น พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ลำดับที่ 2 โดยเมื่อรวมกับจิตลักษณะอื่นอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ร้อยละ 39.78 การวิจัยหลังปี พ.ศ. 2560 ของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นจิตลักษณะ ประการหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการประมวลผลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง คือ ความสามารถในการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจจะนำมาสู่ความสำเร็จ ตามความต้องการปรารถนา จากการศึกษที่ผ่านมาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล การวิจัยนี้จึงคาดว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง จะมีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.1.2 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรม ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง การยกเหตุผลมาอ้างถึงการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขณะที่ โกศล มีคุณ (2557) ได้สรุปความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ได้จากการประมวลเอกสารไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็น เจตนา หรือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่

ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกัน อันเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือโทษต่อตนเอง เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือโทษต่อผู้อื่น

ในการวิจัยนี้จึงนิยามได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกัน

วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม การวัดจริยธรรมโดยเน้นที่เหตุผลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาทางจริยธรรม หรือเหตุผลเชิงจริยธรรม มีพัฒนาการมากกว่า 60 ปี โดยในระยะแรก เพียเจท์ (Piaget, 1932) และโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ใช้วิธีการวัดแบบให้ตอบโดยอิสระ (free response) จากการสัมภาษณ์เป็นหลัก แม้วิธีการดังกล่าวจะใช้ได้ดีในระยะเริ่มแรก เพราะต้องใช้ผลการวัดเพื่อสร้างหลักและทฤษฎีในด้านนี้ แต่ก็มีข้อจำกัดหลายประการ วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีการพัฒนาต่อมา คือ แบบให้เลือกตอบ ซึ่ง Hann, Smith and Block (1968) เป็นกลุ่มแรกที่เริ่มใช้ ต่อมา Yussen (1976) รายงานผลการวิจัยที่ใช้วิธีการวัดแบบให้เลือกตอบชนิด 12 ตัวเลือกว่าใช้ได้ผลดี เป็นที่น่าพอใจ ในประเทศไทย ดวงเดือน พันธุ์นาวัน และเพ็ญแข ประจวบจักษ์ (2520) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ชนิดเลือกตอบ แบบที่มี 6 ตัวเลือกขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย “จริยธรรมของเยาวชนไทย” เครื่องมือดังกล่าว ได้มีการใช้อย่างแพร่หลายทั้งที่นำไปใช้โดยตรง และปรับบ้างตามความเหมาะสมกับงาน วิธีที่สามซึ่งก็เป็นที่ยอมรับกัน คือ แบบให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาพัฒนาโดย Rest (1975) วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เป็นหลักทั้งสามวิธี คือ วิธีให้ตอบโดยอิสระ วิธีให้เลือกตอบ และวิธีให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามหลักวิชา ต่อมา โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้นำแนวคิดแบบมาตราประเมินรวมค่า (the summated ratings method) ของ Likert (1932) มาใช้กับการพัฒนาเครื่องมือวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สำหรับผู้ใหญ่ ได้เป็นแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ประกอบด้วย สถานการณ์ขัดแย้งเชิงจริยธรรม 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเฉพาะเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูง เครื่องมือวัดดังกล่าว เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีคุณภาพดี โดยมีค่าความเที่ยง .84 ความสามารถในการจำแนกรายข้อ พิจารณาที่ค่าสถิติทดสอบทีมีค่าตั้งแต่ 2.62 ถึง 5.59 แบบวัดดังกล่าว ได้มีผู้นำไปใช้ หรือปรับใช้กับงานวิจัยของตน เช่น สุดใจ บุญอารีย์ (2546) นำไปใช้กับการวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ได้นำไปปรับใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ เป็นต้น

และงานวิจัยล่าสุดของ พิพัฒน์ ศรีโพบลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พัฒนาแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม จาก โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) เหลือเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินจำนวน 11 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .30 - .54 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมอาจวัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมิน 5 - 6 ระดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าความเที่ยง 0.75 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะวัดโดยเครื่องมือที่ปรับจาก โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของเหตุผลเชิงจริยธรรมได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกัน วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้เป็นต้นคิดทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรม คือ Piaget (1932) และ Kohlberg (1964) โดยเห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม คือ “จริยธรรม” ของบุคคล ฉะนั้น การที่จะพิจารณาว่าผู้ใดมีจริยธรรมสูงหรือต่ำ ก็ให้พิจารณาที่หลักการหรือเหตุผลที่บุคคลใช้ประกอบการตัดสินใจเมื่อเผชิญปัญหาทางจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้รับการยอมรับจากนักจิตวิทยาและนักวิชาการทางจริยธรรมอย่างสูง เพราะนอกจากจะตัดสินจริยธรรมของบุคคลที่เจตนา หรือหลักการเหตุผลที่บุคคลใช้แล้ว งานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยจำนวนมากยังได้พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหลายพฤติกรรม และพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับจิตลักษณะและ/หรือสถานการณ์ทางสังคมบางประการ สามารถอธิบายพฤติกรรมจริยธรรม ที่สำคัญบางประการได้อย่างชัดเจน เช่น ในต่างประเทศได้มีผู้สังเคราะห์งานวิจัยประมาณ 80 เรื่อง พบว่า ขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และยังพบว่า พัฒนาการทางปัญญาขั้นที่สูง ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่ซับซ้อนได้ (Blasi, 1980; Sprinthall, Reiman, and Thies-Sprinthall, 1993, p. 285) ขณะที่ Kohlberg (1976) ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทาง

จริยธรรม (Kohlberg's Moral Development Theory) ได้อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ 6 ขั้น Kohlberg เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมนั้น ไม่ใช่การรับรู้จากการสั่งสอนจากผู้อื่น แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่น รวมถึงกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาทางด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปตามขั้น ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาจากขั้นต่ำแล้วพัฒนาขึ้นไปด้วยประสบการณ์ใหม่ ๆ ทางสังคม ทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นสูงขึ้นไป จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ Kohlberg ศึกษาพัฒนาการด้านจริยธรรมของบุคคลโดยพิจารณาจากการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าการแสดงพฤติกรรมด้านจริยธรรมออกมาจริง ๆ

ในประเทศไทยงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2520) เป็นเรื่องแรกที่พบหลักฐานว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ของวัยรุ่นได้มากอย่างเชื่อมั่นได้ จากนั้นมาก็มีงานวิจัยในประเทศไทยอีกหลายเรื่องที่พบบทบาทสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรมในการอธิบายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคล (เช่น วิเชียร รักการ, 2522; จิรวัดนา มั่นยืน, 2536; ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก, 2536; ศุภชัย สุพรรณทอง, 2544; และฤกษ์ชัย คุณูปการ, 2547 เป็นต้น) รวมทั้งได้มีการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551) พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมและเอกลักษณ์แห่งอีโก้ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตของพฤติกรรมของเด็กโตและนิสิตนักศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับเหตุผล เชิงจริยธรรม สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหลายพฤติกรรม สามารถอธิบายพฤติกรรมจริยธรรม ที่สำคัญบางประการ ผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมด้านดีของบุคคล งานวิจัยนี้คาดว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.1.3 การเชื่อในบุญคุณแผ่นดินกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (2543) ได้เคยกล่าวถึงการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินหรือการตอบแทนบุญคุณแผ่นดินไว้ว่า คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นสถาบันที่ดี เป็นองค์กรที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี มุ่งกระทำแต่ความดีเพื่อประโยชน์ของแผ่นดิน ขณะที่ อุบล เลี้ยววาริณ (2558) ได้ให้ความหมายการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินไว้ว่า คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ ความระลึกถึง ความซาบซึ้ง และมีแนวโน้มที่จะกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากที่กล่าวมาจึงให้ความหมายของ การเชื่อในบุญคุณแผ่นดินไว้ว่า คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิธีการวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน มีงานวิจัยที่วัดคุณลักษณะใกล้เคียงกับการรับรู้บุญคุณ คือ ความกตัญญูกตเวที เช่น งานวิจัยของ วิชญญา วัฒนโธ (2546) และงานวิจัยของพระครูศรีสุตโสภณ (2549) ได้ใช้แบบวัดมาตราประเมิรรวมค่าเป็นข้อความประกอบมาตรา 5-6 ระดับ ต่อมา มีการวิจัยของ กิตตา ปรีถยจริยา และอุบล เลี้ยววาริณ (2558) ได้ทำการศึกษา ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะทางพุทธและลักษณะทางพุทธของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสร้างแบบวัดความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดตัวแปรตามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราประเมิรรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิธีการทางสถิติ โดยหาค่าความเที่ยงแบบครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .88

จากที่กล่าวมา เกี่ยวกับวิธีการวัดของการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน แบบวัดที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิรรวมค่า ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน จากที่นักวิจัยได้สร้างไว้แล้ว ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมิรรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิรรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 10-15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินไว้ว่า การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม วัดโดยแบบวัดมาตราประเมิรรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา

6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน มีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2540) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินว่า คือ “กตัญญูกตเวทิต์” หมายถึง ผู้รู้อุปการะที่ท่านทำแล้ว ความกตัญญูกตเวทิต์เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุก ๆ คนควรมีในระดับต้น ๆ เป็นธรรมอันเป็นมงคลข้อที่ 25 ที่พระพุทธเจ้า ทรงตรัสไว้ ความกตัญญูกตเวทิต์เป็นตัวบ่งชี้พื้นฐานที่บ่งบอกถึงลักษณะความเป็นคนดีตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นบ่อเกิดของคุณธรรมอื่น ๆ และเป็นฐานช่วยเกื้อหนุนส่งเสริมให้คนกระทำความดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เป็นคุณธรรมของสัตบุรุษ กล่าวคือ บุคคลที่มีความกตัญญูกตเวทิต์จะแสดงพฤติกรรมตอบแทนคุณ ต่อบุคคลหรือสังคมหรือสิ่งอื่น ๆ โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุม ความกตัญญูรู้คุณบิดามารดา ความกตัญญูรู้คุณครูบาอาจารย์ ความกตัญญูรู้คุณผู้อื่นที่มีพระคุณหรือที่มีบุญคุณ ความกตัญญูรู้คุณสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความกตัญญูรู้คุณชาติ ความกตัญญูรู้คุณศาสนา ความกตัญญูรู้คุณแผ่นดินเกิด ความกตัญญูรู้คุณทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมรอบตัวเรา เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความกตัญญูรู้คุณแผ่นดินก็เป็นลักษณะหนึ่งของการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน นั่นเอง

ยังไม่พบบางงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินกับพฤติกรรมของบุคคล ขณะที่ม้งงานวิจัยศึกษาความกตัญญูรู้คุณกับพฤติกรรมของบุคคลพอนำมากล่าว ได้แก่ วิชญญา วัฒน (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกตัญญูกตเวทิต์เป็นตัวแปร ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทิต์ระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวกในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทิต์ระดับต่ำ งานวิจัยของ พระครูศรีสุตโสภณ (2549) ได้ศึกษาความกตัญญูกตเวทิต์ในฐานะคุณธรรม คำจุนสังคมจากมุมมองพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ความกตัญญูกตเวทิต์ ประกอบด้วย การสำนึกบุญในบุญคุณหรืออุปการคุณของผู้อื่นหรือสิ่งอื่นที่มีแก่ตน และการทำตอบแทนคุณ ด้วยการแสดงออกทางกายและทางวาจาด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง และในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงความสำคัญของความกตัญญูกตเวทิต์ไว้ 4 ประการ คือ 1) ความกตัญญูเป็นพื้นฐานของคนดี 2) ความกตัญญูกตเวทิต์เป็นเครื่องหมายของคนดี 3) กตัญญูกตเวทิต์

บุคคลหาได้ยากในโลก และ 4) ความกตัญญูทเวทีก่อให้เกิดมงคลแก่ชีวิต สำหรับการวิจัยของ กิตตา ปรีตจรียา และ อุบล เลี้ยววาริณ (2558) ได้ทำการศึกษา ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางพุทธ ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ภายหลังจากการฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธ นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึก มีจิตลักษณะทางพุทธ ได้แก่ ความศรัทธาในพุทธศาสนาและความเชื่อเรื่องกรรม ลักษณะทางพุทธ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามหลักบุญสิกขา การใช้ชีวิตในวิถีชีวิตแบบพุทธ ความกตัญญูรู้คุณต่อบุคคล และความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน สรุปได้ว่า การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน คือ ความคิดของบุคคลที่ว่า สังคม หรือประเทศชาติ มีบุญคุณต่อตน ที่ตนจะต้องตอบแทน โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุม เป็นการกระทำตามหน้าที่ของตน มีงานวิจัยที่ศึกษาพบความสำคัญของความกตัญญูรู้คุณกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน งานวิจัยนี้จึงคาดว่า การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุปจากการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม 3 ประการ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน พบว่าทุกตัวแปรมีแนวโน้มสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของครู การวิจัยนี้จึงคาดว่า เมื่อนำมาศึกษาร่วมกัน แต่ละตัวแปรจะมีส่วนส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม

2.2.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมาย และ วิธีวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งค่อนข้างใกล้เคียงกัน เช่น บาส (Bass, 1985 อ้างถึงใน Schultz and Schultz, 1998, p. 211) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นลักษณะผู้นำที่ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความต้องการของลูกน้อง ขณะที่ พอล (Paul, 1997, p. 373) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิก

ในองค์การและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในงานวิจัยของ สันติ หอมทวีโชค (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า อาจให้ความหมาย การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า คือ การที่สมาชิกรับรู้ ว่า ผู้บริหาร มีการแสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

วิธีวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า มีนักวิชาการ เช่น ปานรดา พรธวัชชัย (2557) ที่ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .98 งานวิจัยของ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต มีการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความสัมพันธรัายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .60 - 1.00 ค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 ในขณะที่ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความสัมพันธรัายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .46 - .81 ค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88

จากที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสรุปได้ว่า วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า 5-6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า โดยแบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าที่นักวิจัยใช้ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) มี 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ ซึ่งวิธีดังกล่าวน่าจะใช้ได้กับการวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่า ผู้บริหารมีการแสดงออก ให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น วัดโดยแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ใดคะแนนมากคือผู้ที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า มีแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ เช่น Bass and Avolio (1994, p.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) Bass and Avolio (1994, p.51) ยังได้อธิบายพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสาระสำคัญ คือ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำ

มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการ ด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

Bass and Riggio (2006, p.45) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม สาระสำคัญ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน (2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติ ในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมาย และความท้าทายในงานของผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหานั้นในหน่วยงาน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า เช่น พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยของ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัศววัฒน์ (2563)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน ภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสำคัญของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา งานวิจัยนี้คาดว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.2 ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีนักวิชาการหลาย ท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เช่น พระเทพปริยัติเมธี (2556) ได้กล่าวถึงภาวะ ผู้นำเชิงพุทธหรือผู้นำทางพระพุทธศาสนาไว้ว่า ต้องมีลักษณะที่เป็นผู้นำทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ มีความแนบคาย (โยนิโสมนสิการ) ในการคิดตรិตรองให้รอบคอบ เพื่อที่จะแก้ไข จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ยุติธรรม ความเป็นผู้นำทางภายนอก ต้องมีบุคลิกที่ดี การวางตนที่เหมาะสมแก่ฐานะยังให้เกิดความน่าเชื่อถือเสื่อมใสศรัทธา เชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของตนเอง นี่เป็นลักษณะของผู้นำในทางพระพุทธศาสนา ในขณะที่ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นกระบวนการอิทธิพล ที่ผู้นำมีต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมาย หรือเป้าประสงค์ ที่ทุกคนเต็มใจและพึงพอใจร่วมกัน โดยการปฏิสัมพันธ์ถ่ายทอดแนวคิด ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อกันระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์/งาน โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแกนหลักในการนำ

จากที่นำเสนอเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีนักวิชาการ เช่น พระสหพน จือปา (2557) ทำการศึกษาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับ ทั้งฉบับเท่ากับ .71 - .90 ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 และ พระมหาวิฑูร ธรรมโชโต (2561) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 ในขณะที่ พระครูปริยัติจันทสาร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยมีการสร้างแบบวัดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ สรุปได้ว่า วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมินรวมค่า 5-6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงพุทธได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ เช่น พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2544, หน้า 86) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธว่า เป็นภาวะที่ผู้นำมีคุณสมบัติหลายอย่างหลายด้านแยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง

และได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านี้ ประกอบด้วย (1) ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในตัวเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้ (2) ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเรา อาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า “ผู้ตาม” เราอาจใช้คำว่า “ผู้ร่วม ไปด้วย” (3) จุดหมายโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น (4) หลักการ และวิธีการโยงคุณสมบัติที่สัมพันธ์ กับหลักการ และวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย (5) สิ่งที่จะโยงด้วยคุณสมบัติ ที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ และ (6) สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ ซึ่งอยู่ภายนอกกว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น นี่คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับ ผู้นำที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่จะทำให้เป็นผู้พร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้น ได้อย่างถูกต้องบังเกิดผลดี ในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้จะทำหน้าที่ผู้นำต้องได้รับการ พัฒนาทั้งกาย วาจา และใจ จนมีความสามารถยอมรับหลักการและปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้นำได้ด้วยตนเองก่อน

มีงานวิจัยที่ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีอิทธิพล ต่อสมาชิกในองค์กร เช่น พระเทพปริยัติเมธี (2556) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการ จัดการความขัดแย้งในสังคมไทย พบว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการ ความขัดแย้งในสังคมไทยได้ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน มีอยู่ 10 ขั้นตอน เช่น มองกันแง่ดี มีไมตรีจิต ที่ดีต่อกัน สร้างสรรค์ความดี ลดมานะทิฏฐิ ไม่อคติต่อกัน เป็นต้น งานวิจัยของ ประสิทธิ์ พันธวงษ์ (2560) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อผู้นำท้องถิ่น อาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ 6 ประการ คือ พุทธิปัญญา มีศรัทธา ภูมิปัญญา ซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติดี 5 สามารถเป็นแนวทางในการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในการพัฒนาจังหวัด ให้เข้มแข็งในอนาคตต่อไป และงานวิจัยล่าสุดที่พบของ อำนาจ มลสิน (2563) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจเอกชนผลิตยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้หลักพุทธธรรมใน พระพุทธศาสนาเป็นกรอบสำหรับการพัฒนา ประกอบด้วยทศพิธราชธรรม, พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และสังคหะวัตถุ 4 ซึ่งหลักพุทธธรรมทั้ง 4 หลัก ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ สำหรับนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต การทำงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ สรุปได้ว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธ คือลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำหลักธรรม มาใช้สำหรับการพัฒนา เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และสังคหะวัตถุ 4 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นองค์ประกอบ และขั้นตอนการปฏิบัติของผู้นำเชิงพุทธต่อสมาชิก และผู้นำเชิงพุทธเป็นลักษณะที่พัฒนาได้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธมีผลต่อองค์การและสมาชิก งานวิจัยนี้คาดว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.3 บรรยายภาคสถานศึกษากับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดบรรยาภาสสถานศึกษา มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยาภาสสถานศึกษาไว้ดังนี้ เช่น สมมาตร ทองพิลา (2550) ให้ความหมายของบรรยาภาสสถานศึกษาไว้ว่า คือ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกับบุคคลในสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา หากบรรยาภาสและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับ ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ (2550) ที่ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่า คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยาภาสดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ในขณะที่ สักรินทร์ บุญกว้าง (2551) ได้สรุปสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียนและส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและลบ และงานวิจัยระยะหลังเช่น ของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ได้ให้ความหมาย บรรยาภาสในห้องเรียน หมายถึง การส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยาภาสเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความประพฤติอันดีงามให้แก่ผู้เรียน สรุปความหมายของบรรยาภาสสถานศึกษาได้ว่า คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครู มีการรับรู้ในทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าวคาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา

เครื่องมือและวิธีการวัดเกี่ยวกับการวัดบรรยากาศสถานศึกษา ที่ได้พบ เช่น วัชรินทร์ บำรุงผล (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศในโรงเรียนเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r-item total correlation) ตั้งแต่ .34-.72 มีค่าความเที่ยง .90 ขณะที่ อาริยา สดาร์ตัน (2556) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดการจัดสภาพแวดล้อม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ จำนวน 23 ข้อ ด้านการบริหาร จำนวน 15 ข้อ และด้านวิชาการ จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนก .60-.10 มีค่าความเที่ยง .98 และงานวิจัยหลังปี พ.ศ. 2560 ของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศภายในห้องเรียนเพื่อใช้กับนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25-.73 มีค่าความเที่ยง .89

จากที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดบรรยากาศสถานศึกษา สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นข้อความมาตรประเมินรวมค่า 5-6 ระดับ ซึ่งส่วนใหญ่ มีค่าความเที่ยง 0.89 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของบรรยากาศสถานศึกษาได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าวคาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา วัดโดยแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศสถานศึกษาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาจากนักวิชาการ เช่น สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, หน้า 238) ได้เสนอหลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดีไว้ 3 ส่วน ดังนี้ (1) ครูและนักเรียนต้องเข้าใจว่าห้องเรียนที่มีบรรยากาศอบอุ่นคือทุกคนต้องจริงใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเคารพกฎเกณฑ์และระเบียบของห้องเรียน (2) ครูและนักเรียนต้องพยายามปรับปรุงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยครูต้องเป็นต้นแบบที่มีวุฒิภาวะ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้ที่เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับความเห็นของผู้อื่น ยกย่องให้เกียรติ มีความจริงใจและควบคุมสติของตนเองได้ และ (3) ครูและนักเรียนสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน และเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักเรียน หน้าที่ของครู คือ ครูต้องทำตนให้นักเรียนรักและเชื่อถือเป็นสิ่งที่พึงได้ เป็นกัลยาณมิตร และควรให้แรงเสริมทางบวกหรือรางวัล การชมเชยกับนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศ ส่วนหน้าที่ของนักเรียน คือ นักเรียนต้องทราบ ว่าหน้าที่จะช่วยสร้างบรรยากาศ คือ เป็นผู้เรียนที่ต้องใจเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นเหมือน “สุขภาพ” ของโรงเรียน ประกอบด้วย สิ่งที่บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายกับบุคลากรแบบเปิด สมาชิกขององค์การสื่อความหมายแบบเปิดต่อกันและต่อชุมชน การกระจายอำนาจมีความเหมาะสม มีทรัพยากรตัวอ่อน ที่มีคุณภาพทั้งคนและวัสดุ โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความผูกพัน มีขวัญกำลังใจดี มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยความเต็มใจ และโรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะมีศักยภาพในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี และ จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้อธิบายหลักการ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายขององค์การ ความเหมาะสมของการ สื่อความหมาย การกระจายอำนาจที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากร พลังกลุ่ม ขวัญกำลังใจดี มีความทันสมัย พึ่งพาตนเอง มีการปรับตัว และสามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

มีงานวิจัยของนักวิชาการ เช่น ลัดดา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 เป็นแบบเปิด งานวิจัยของ สุกัญญา จันทะศรี (2556) ได้ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผลการศึกษาในระดับของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่ เรวัต วิจยารัตน์ (2556) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา สรุปได้ว่า เป็นสภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าวคาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนทุกคนในสถานศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของคน งานวิจัยนี้คาดว่า บรรยากาศสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของคน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.4 การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดไว้ ดังนี้ Cobb (1976, p.364) อธิบายว่าการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าเขาหรือเธอ ได้รับการห่วงใยและเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ต้องการและมีคุณค่า หรือกระทั่งเขาหรือเธอนั้นเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายในการสื่อสารกันและมีพันธะร่วมกัน สำหรับ House (1981, p.13-23) อธิบายว่าแรงสนับสนุนจากคนใกล้ชิดเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ เช่น ด้านอารมณ์ (Emotional concern) ด้านสิ่งของ (Instrumental aid) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) เป็นต้น ส่วน Thompson and Goodvin (2006, p.322) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดว่า เป็นความสัมพันธ์ในสังคมที่ให้ทรัพยากรทางด้าน วัสดุและด้านปฏิสัมพันธ์ซึ่งมีคุณค่าแก่ผู้ได้รับ เช่น การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลหรือบริการ การช่วยแบ่งเบาภาระงานหรือการสอนงาน ขณะที่ Lopez and Cooper (2011, p.253) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดว่า เป็นแหล่งของความสัมพันธ์ ทั้งนี้ครอบคลุมถึงการสนับสนุน

ทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้รับสามารถปรับตัวกับความเครียดในชีวิตและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดี ฝ่ายนักวิชาการไทย ดุจเดือน พันธุมนาวิ (2543, หน้า 127) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะให้การสนับสนุนไว้ 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material support) ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผล ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมนั้น ในงานวิจัยของ ไพศาล แยมวงษ์ (2555) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดว่า คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กับแหล่งเอื้ออำนวยทางสังคมของตน เช่น ครอบครัว เพื่อน ครูอาจารย์ หรือหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และสามารถตัดสินคุณค่าในเชิงปริมาณของการมีปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ ความรัก เคารพ ให้เกียรติ รวมถึงข่าวสาร ข้อมูลทั้งหมดที่บุคคลได้รับเหล่านั้นได้

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของคุณ คือ การที่คุณได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานจาก ผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดคุณทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคุณที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น

วิธีการวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีหลากหลายประเภทจากนักวิชาการหลายท่าน เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิ (2552) ได้ทำการศึกษา จิตลักษณะที่สำคัญตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .60 ในปีเดียวกัน ดุจเดือน พันธุมนาวิ ได้ร่วมกับ อัมพร ม้าคนอง (2552) ศึกษาบูรณาการเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ในโรงเรียน และจิตลักษณะของคุณที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาเด็กเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าความเที่ยง .92 และงานวิจัยระยะต่อมาเช่น ของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

มีการสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับเท่ากับ .28 - .62 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .76

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีการวัดของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.60 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดในงานวิจัย จะวัดโดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ

การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดได้ว่า การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู คือ การที่ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานจากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตนทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของครูที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด ของนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ เช่น Barerra (1986, p.413) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด โดยสรุปได้ 3 แนวคิด ดังนี้ (1) การติดต่องานทางสังคม (Social connectedness or social embeddedness) (2) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Perceived social support) และ (3) การสนับสนุนทางสังคมตามจริง (Actual or enacted social support) เกี่ยวกับแนวทางการศึกษา Hupcey (1998) ได้สรุปแนวทางในการศึกษาการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดไว้เป็น 5 แนวทางจากการศึกษาข้อมูล คือ 1) ศึกษารูปแบบการให้การสนับสนุน (2) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนของผู้รับ (3) ศึกษาความตั้งใจหรือพฤติกรรมของผู้ให้การสนับสนุน (4) ศึกษาการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 5) ศึกษาเครือข่ายทางสังคม และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2560) ได้สรุปแนวทางการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisory social support) ซึ่งประกอบด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) (2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร

(Informational support) และ (3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์แรงงาน และงบประมาณ (Material support)

งานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวกับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด เช่น ยศยง จันทรวงศา (2558) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง พบว่า ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับงาน ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญอื่น สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 52.9 ต่อมา งานวิจัยของ สรายุทธ วรรณ (2562) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ขณะที่ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ศึกษาแบบการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการประมวลเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด ต้องมีองค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์แรงงาน และงบประมาณ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล งานวิจัยนี้คาดว่า การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุปจากการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยายภาศสถานศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด พบว่า ทุกตัวแปร มีแนวโน้มสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของครู การวิจัยนี้จึงคาดว่า เมื่อนำมาศึกษาร่วมกันแต่ละตัวแปรจะมีส่วนส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มที่ 1 (ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน) และตัวแปรปัจจัย กลุ่มที่ 2 (ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยายภาศสถานศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด)

สามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า ตัวแปรทั้งสองกลุ่มรวม 7 ตัวแปร ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2.3 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

2.3.1 ทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดทศนคติ ความหมายของทศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล ที่อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้ ซึ่งประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือ ความรู้ ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่งบุคคลนั้น จะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตน ต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีทศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่ทศนคติต่อตน หรือต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544, หน้า 187-199) สำหรับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของทศนคติไว้ว่า ทศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคล ที่มีผลต่อบุคคลหรือสิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทางหนึ่ง ขณะที่ อุดุลย์ จาตุรงค์กุล (2543, หน้า 128) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทศนคติ เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางความรู้สึกที่อยู่ภายใน เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มในทางใดทางหนึ่งของบุคคล เช่น การแสดงออกว่าชอบ หรือไม่ชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความคิด ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ เนื่องจากทศนคติเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ จึงไม่สามารถสังเกตให้เห็นโดยตรง แต่ต้องสังเกตได้จากสิ่งที่พูด หรือแสดงออกด้วยการกระทำ

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของทศนคติ อาจให้ความหมายของทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ว่า เป็นลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ในประโยชน์ โทษ ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ และพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

มีนักวิชาการได้สร้างเครื่องมือและวิธีการวัดเกี่ยวกับทศนคติ เช่น อมรรัตน์ ห่อพร่วม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดทศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าความ

เที่ยงของแบบสอบถามเป็น .85 ในขณะที่ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .87 และในงานวิจัยของ พัทธมน ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการสร้างแบบวัดทศนคติ เป็นข้อความประกอบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 13 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ เท่ากับ .33 - .68 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีการวัดทศนคติ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยแบบวัดทศนคติที่สร้างมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า มี 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมาย และการวัดทศนคติต่อการสอน การวิจัยนี้ จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของทศนคติได้ว่า ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ในประโยชน์ โทษ ความรู้สึกพอใจไม่พอใจ และพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีทศนคติสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับทศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ เช่น Ajzen and Fishbien (1980, p 8) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ทำนายและอธิบายพฤติกรรมของบุคคล จากการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติกับพฤติกรรม พฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตหรือเจตนาของบุคคลนั้น โดยใช้ข้อมูลจากความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพล Eagly and Chaiken (1993, p.1) ได้กล่าวถึง 3 องค์ประกอบที่สำคัญของทศนคติ คือ การเห็นประโยชน์ หรือโทษของสิ่งอันเป็นเป้าหมาย ความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำเกี่ยวกับสิ่งอันเป็นเป้าหมายนั้น

งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของนักวิชาการ เช่น อมรรัตน์ ห่อพราหม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ ทัศนคติต่อความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู งานวิจัยของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู อยู่ในระดับดีมาก มี 4 ด้าน ในขณะที่งานวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2562) ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สอดคล้องกับ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ศึกษาแบบการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับ ทัศนคติ สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ การวัดทัศนคติ มักใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า 5-6 ระดับ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านดี งานวิจัยนี้คาดว่า ทัศนคติต่อการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน

1) ความหมายและวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน ไว้ดังนี้ เช่น Rotter (1966, p.1) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน ไว้ว่า คือ ความคาดหวังของผู้ตอบในการที่จะได้รับผลดี (แรงเสริม) หรือผลเสีย ว่าขึ้นอยู่กับการกระทำของตนเองมากกว่าจะเชื่อว่าจะขึ้นอยู่กับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจของคนอื่น ขณะที่ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสีย เป็นผลมาจากการกระทำของตนเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้เกิดจากโชคลาภหรือเหตุบังเอิญ จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับสูงจะมีความทุ่มเทในการทำงาน มีความพยายาม ไม่กลัวอุปสรรคในการทำงานสูง และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) กล่าวถึงความหมาย

ของความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความเชื่อว่าตนทำได้ ความเชื่อว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อว่าตนรู้เหตุรู้ผล จึงทำนายได้ และควบคุมผลได้ และความเชื่อว่าถ้าพยายามมากย่อมได้ผลมากด้วย

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู คือ การที่ครูเกิดการเรียนรู้และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมได้ สามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ในการวิจัยนี้ เน้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตน นักวิชาการมีการสร้างและใช้เครื่องมือวัด ความเชื่ออำนาจในตนในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และงามตา วณิชทานนท์ (2536) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของนักเรียนวัยรุ่น ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในครอบครัวและการป้องกัน มีจำนวน 11 ข้อ ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2557) ได้นำมาพัฒนาต่อในชั้นสูง โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วย ได้แบบวัด ชั้นสุดท้าย 10 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเป็น .32 ถึง .51 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .755 งานวิจัยของ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (r-item total correlation) ตั้งแต่ .231 ถึง .673 โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .853 สำหรับงานวิจัยระยะหลัง เช่น พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู เป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 12 ข้อ ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งหมดเท่ากับ .40 - .74 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .86

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน สรุปได้ว่า วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.75 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินรวมค่ามี 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 - 15 ข้อ

จากที่รายงานเกี่ยวกับความหมาย และการวัดความเชื่ออำนาจในตน การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครูได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู คือ การที่ครูเกิดการเรียนรู้และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมได้ สามารถจัดการ ที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ในการวิจัยนี้เน้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโดยแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อ ผู้ได้คะแนนมากคือผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

2) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานแนวคิด ทฤษฎีความเชื่ออำนาจในตน เกิดขึ้นเมื่อ Rotter (1966) อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2556 หน้า 75) ได้ขยายทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม (Social learning theory) ออกไปทางด้านความคาดหวัง (expectancy) ของบุคคลในการที่ตนจะได้รับผลดี (reinforcement) หรือผลเสียต่าง ๆ ว่าขึ้นอยู่กับกรกระทำหรือการจัดการของตนเองเป็นสำคัญ (internal control) หรือขึ้นอยู่กับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจอิทธิพลของคนอื่น (External control) ความคาดหวังดังกล่าว อาจเป็นลักษณะทางความเชื่อ หรือความคิดของบุคคล และในขณะเดียวกันก็อาจเป็นลักษณะของสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่ก็ได้ เช่น สถานการณ์ในที่ทำงาน สถานการณ์ในสังคมของตน เป็นต้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) ได้อธิบาย ความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เป็นพลวัต (Dynamic) สามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากสาเหตุ 2 ประการที่สำคัญ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) และ (2) การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม (Environmental change) และมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ ความเชื่อว่าตนทำได้ ความเชื่อว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อว่าตนรู้เหตุและรู้ผล ความเชื่อว่าทำนายได้และควบคุมผลได้ และความเชื่อว่าพยายามมากย่อมได้ผลมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานที่พบ เช่น สุรชัช จันทร์ส่อง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู และร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูได้ร้อยละ 52.9 งานวิจัยของ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ได้ศึกษา

เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยระยะต่อมาของ สรายุทธ วรเวก (2562) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สอดคล้องกับ พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ และร่วมกับลักษณะอื่นอีกบางประการ พยากรณ์การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานเป็นจิตลักษณะของบุคคล มีลักษณะสำคัญ คือ ความเชื่อว่าตนทำได้ ความเชื่อว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อว่าตนรู้เหตุและรู้ผล ความเชื่อว่าทำนายได้และควบคุมผลได้ และความเชื่อว่าพยายามมากย่อมได้ผลมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านดีของบุคคล งานวิจัยนี้คาดว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุปจากการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ ได้แก่ ทักษะติดต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน พบว่า ทุกตัวแปรมีแนวโน้มสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของครู การวิจัยนี้จึงคาดว่า เมื่อนำมาศึกษาร่วมกัน แต่ละตัวแปรจะมีส่วนส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มที่ 3 (ประกอบด้วย ทักษะติดต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน) ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มที่ 1 และ 2 ที่กล่าวผ่านมา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงาน

ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการสังเกตอิทธิพลของตัวแปร กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม โดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977) และคาดว่า รูปแบบการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

แนวคิดของการหากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง คือ การที่จะค้นหาว่ามีกลุ่มเป้าหมายใดบ้างที่มีลักษณะสำคัญที่ศึกษา (ลักษณะที่เป็นเป้าหมายของการทำนาย หรือควบคุม) ด้อย หรือมีแนวโน้มเกิดปัญหา ถ้าจะพัฒนาลักษณะสำคัญของกลุ่มนั้น จะต้องพัฒนาอะไรบ้าง จากแนวคิดดังกล่าวจึงมีการคิดวิธีการเพื่อตอบสนองของความต้องการดังกล่าว

1. กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน

กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนอาจมีหลายลักษณะ เช่น เป็นกลุ่มที่พร้อมรับการพัฒนามากกว่ากลุ่มอื่น กลุ่มที่มีความจำเป็นต้องใช้ลักษณะหรือทักษะบางประการมากกว่าผู้อื่น หรือกลุ่มที่มีลักษณะเป้าหมายด้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ในกรณีที่ต้องการมีทรัพยากรเพื่อการพัฒนาจำกัด การพัฒนาต้องเลือกทำกับบางกลุ่มเท่านั้น ผู้บริหารอาจใช้เกณฑ์กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนดังที่ได้กล่าวมา ในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน คือ กลุ่มที่มีลักษณะสำคัญ (เช่น จิตลักษณะ หรือพฤติกรรม) ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธมนาวิน (2556) สิทธิพร บุญพา (2562) สราญุทธ วรเวก (2562) วสพร บุลสุข (2564) และกรทิพย์ ภูมะกาญจนะ (2564) ซึ่งกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนในการศึกษาเหล่านี้ อาจมิใช่กลุ่มที่ด้อยมากนัก หากแต่มีลักษณะสำคัญที่ศึกษาน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบเท่านั้น และหากจะมีการส่งเสริมพัฒนาควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเหล่านี้เป็นอันดับแรก ๆ

จากที่กล่าวมาจึงอาจให้ความหมายกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ในการวิจัยนี้ได้ว่า คือ กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่จริยธรรม (คือลักษณะทางจิตใจ หรือพฤติกรรม) ในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ

การค้นหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือจิตพฤติกรรมศาสตร์มักหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้มา ทำการเปรียบเทียบตัวแปรอันเป็นเป้าหมายสำคัญ (ตัวแปรตาม) จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น จำแนกตามเพศ (เป็นกลุ่มเพศชาย กับ เพศหญิง)

เปรียบเทียบตามอายุ (อายุมาก กับอายุน้อย) เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา (ประถมศึกษา กับมัธยมศึกษา กับ ปริญญาตรี) ถิ่นที่อยู่ (ในเมือง กับ นอกเมือง) เป็นต้น โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์อาจเป็น สถิติทดสอบที (t-test) หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ขึ้นอยู่กับลักษณะการแบ่งกลุ่ม การตัดสินใจว่ากลุ่มใดเป็นกลุ่มเสี่ยง ก็คือการพิจารณาว่า กลุ่มใดด้อยกว่า (มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มน้อยกว่า) กลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มนั้นคือกลุ่มเสี่ยง ในการวิจัยนี้ จะค้นหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนามาก่อนโดยใช้วิธีการดังกล่าว

2. ปัจจัยส่งเสริม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริม มีนักวิชาการที่ให้ความหมายและความสำคัญที่เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริม เช่น Rutter (1985) ได้ให้ความหมายของปัจจัยส่งเสริม (protective factors) ไว้ว่า เป็นการเพิ่มความต้านทานของบุคคลต่อปัจจัยเสี่ยงและความเจ็บป่วย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถแก้ไข ลด หรือปรับเปลี่ยนการตอบสนองของคนต่อบางสถานการณ์เสี่ยงที่ชักนำไปสู่ผลที่ไม่เหมาะสมได้ ส่วนใหญ่แล้วปัจจัยปกป้องระดับบุคคลจะเหมือนกับลักษณะของสุขภาพจิตที่ดี เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิดเชิงบวก ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการกับความเครียด และความรู้สึกควบคุมตัวเองได้ ด้วยเหตุนี้ มาตรการป้องกันที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างปัจจัยปกป้องส่วนใหญ่จึงทับซ้อนกันกับการส่งเสริมสุขภาพจิต ส่วน Dyer and McGuinness (1996) มีการศึกษารวบรวมลักษณะของปัจจัยปกป้องต่อพลังสุขภาพจิตจากหลาย ๆ การศึกษา อธิบายคุณลักษณะพบว่ามี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrapersonal factor) เช่น มีความหวังต่ออนาคต เชื่อในความสามารถตนเอง มีมุมมองที่มองตนเองอย่างมีคุณค่า กล้าแสดงความคิดเห็นและขอความช่วยเหลือ อีกหนึ่งลักษณะ คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (Interpersonal factor) ได้แก่ การมีสัมพันธภาพทางบวก การมีสมดุลทั้งเรื่องงาน สันติภาพ ความสัมพันธ์ และการมีแหล่งสนับสนุนทางสังคม ขณะที่ ศิริพร บุรณกุลกิจการ (2561) ได้ให้ความหมายของปัจจัยปกป้องของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทว่า เป็นปัจจัยทางบวกที่สำคัญ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภท เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถจัดการชีวิตได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความหวัง สามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยจิตเภท ส่งผลให้มีความแข็งแกร่งทางจิตใจ หรือพลังสุขภาพจิต

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของปัจจัยส่งเสริม อาจให้ความหมาย “ปัจจัยส่งเสริม” ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่าเป็น “ปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก ภายใน ที่มีอิทธิพลต่อจิตลักษณะ หรือพฤติกรรมจรรยาบรรณในการทำงานของครูโรงเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

การค้นหาปัจจัยส่งเสริม ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือจิตพฤติกรรมศาสตร์ มักหาปัจจัยส่งเสริมโดยวิเคราะห์หาตัวแปร (ปัจจัย) ที่รวมอธิบายจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่เสี่ยงของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนนั้น ๆ ปัจจัยใดที่รวมอธิบายความพอเพียงของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนได้อย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยส่งเสริม จิตลักษณะ หรือพฤติกรรมนั้นของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนนั้น นักวิจัยมักใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมด้วยวิธีดังกล่าว ดังที่พบในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2556) สิริพร บุญพา (2562) สราวุธ วรเวก (2562) วสพร บุลสุข (2564) และกรทิพย์ ฎุมะกาญจนะ (2564)

ในการวิจัยนี้จะค้นหาปัจจัยส่งเสริมโดยใช้วิธีการดังที่กล่าวมา

3. งานวิจัยที่ศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

มีหลายงานวิจัยศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนในกลุ่มเป้าหมายระดับต่าง ๆ และได้พบปัจจัยส่งเสริมที่น่าสนใจ ขอนำมากล่าวเป็นตัวอย่าง ดังนี้

มีงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มเป้าหมายนักเรียน เช่น งานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยได้ศึกษา ได้พบว่า นักเรียนเพศชาย และนักเรียนที่เกิดในกรุงเทพมหานคร มีความเสี่ยงด้านจิตลักษณะพอเพียง โดยปัจจัยปกป้องที่เด่นคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการมีวินัยในตนในการปฏิบัติอย่างพอเพียง ขณะที่นักเรียนเพศชายเป็นกลุ่มเสี่ยงด้านพฤติกรรมพอเพียงด้วย (ปัจจัยปกป้องเหมือนเดิม) มีการศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดย ดุจเดือน พันธุนาวิน (2556) ได้ศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติ พบว่า กลุ่มนักเรียนชาย และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ มีพฤติกรรมเสี่ยง 4 ด้าน ขณะที่นักเรียนต่างจังหวัด มีพฤติกรรมเสี่ยง 2 ด้าน โดยปัจจัยปกป้องที่เด่น คือ ทักษะคิดที่ติดต่อพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติ การมีภูมิคุ้มกันด้านการพบเพื่อน เอกลักษณะทางจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (จาก 14 ตัวทำนาย) และงานล่าสุดที่พบ คือ วสพร บุลสุข (2564) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของ ความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ (Respect & Responsibility) ของนักเรียนอาชีวศึกษาแบบทวิภาคี ซึ่งได้พบกลุ่มเสี่ยงกลุ่มเดียวคือ นักเรียนอายุ 15-17 ปี โดย ปัจจัยปกป้องที่เด่น คือ การเชื่ออำนาจในตนในความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ การเห็นแบบอย่างคนใกล้ขีด และทักษะติดต่อความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ

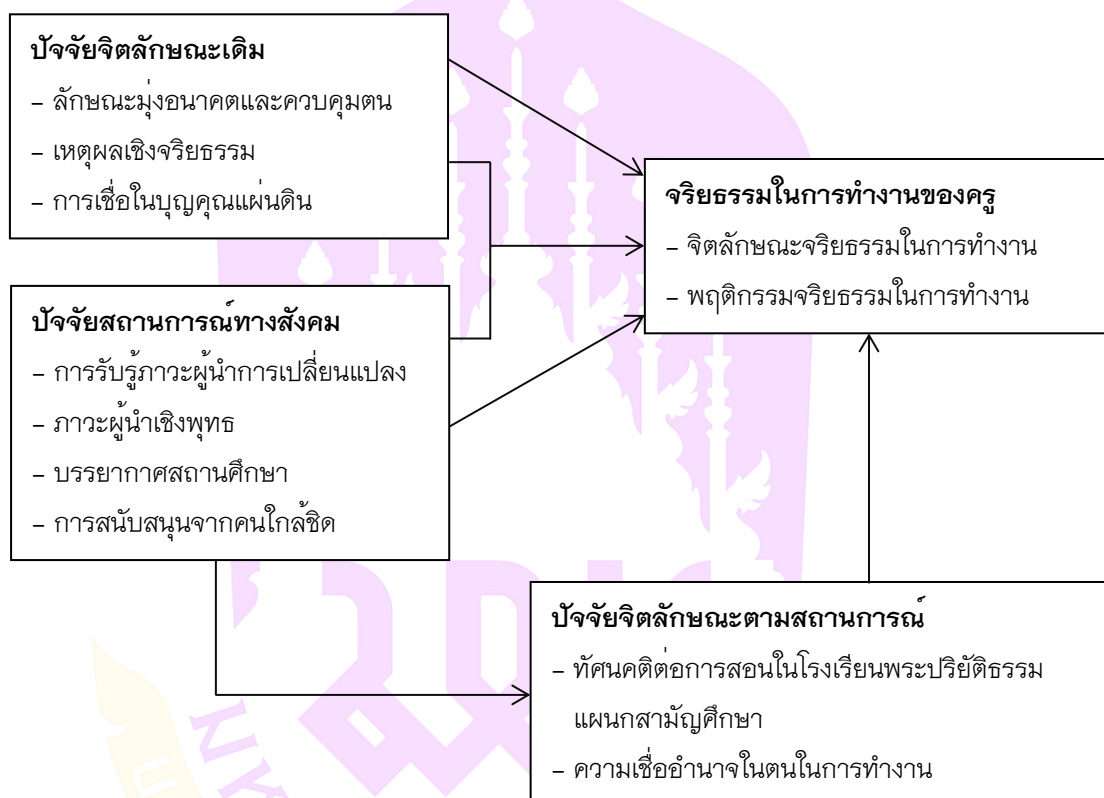
งานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มอายุสูงขึ้นไปคือนิสิตนักศึกษา หรือ ครู เช่น งานวิจัยของกรทิพย์ ภูมะกาญจนะ (2564) ที่ศึกษาความเชื่ออาถรรพ์และสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งพบกลุ่มเสี่ยงเป็นนิสิตนักศึกษาเพศชาย นิสิตนักศึกษาที่เกิดในกรุงเทพมหานคร และนิสิตนักศึกษาที่เรียนในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยปัจจัยปกป้องเด่น ๆ ที่พบร่วมกันได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ตัวแบบอาจารย์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และทัศนคติต่อพฤติกรรมเชื่ออาถรรพ์และสมานฉันท์ ส่วนงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู คือ สราวุธ วรรณ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของครู ซึ่งได้พบว่า กลุ่มเสี่ยงคือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดพื้นที่การศึกษาเขต 1 ปัจจัยปกป้องที่เด่น คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมในโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อความเป็นครู และการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

จากงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม กล่าวได้ว่า มีการพบกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในงานวิจัยต่าง ๆ ที่มักพบบ่อยคือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำ (สำหรับนักเรียน) และยังพบกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ ด้วย สำหรับปัจจัยส่งเสริมที่พบ อยู่ในกลุ่มสำคัญที่เป็นปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ทางสังคม เช่น การเห็นแบบอย่าง (มีตัวแบบ) การสนับสนุนทางสังคม ที่เป็นปัจจัยภายในหรือลักษณะทางจิตใจ เช่น การเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติ และแรงจูงใจ ซึ่งแม้จะพบปัจจัยเด่นบางประการที่ซ้าก็ยังคงมีความแตกต่างในลำดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้นและปัจจัยอื่นที่มาเสริมในแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนด้วย

งานวิจัยจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในครั้งนี้ จะได้มีการศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมที่พบด้วย โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการพัฒนาและมีปัจจัยส่งเสริมที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 30”

กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย (Conceptual Framework) ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา จิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1

การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ เช่น คีฟ (Keeves, 1988, p. 599) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของ ตัวแปร ส่วนของฮอเซอร์ (Hausser, 1980, pp. 132-161) ได้กล่าวว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบ มาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง ขณะที่ ทิศนา แคมมณี (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลจะแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่ช่วยนำบุคคลนำไปใช้ในการค้นหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ สรายุทธ วรเวก (2562) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) กล่าวถึงความหมายรูปแบบคือ สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวความคิด หรือสิ่งที่ได้ศึกษา ที่แสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน และใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อค้นหาคำตอบความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสามารถสื่อให้ตนเองหรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดที่สร้างขึ้นตามหลักการที่มีการศึกษาค้นคว้าจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้แตกต่างกัน เช่น คีฟ (Keeves, 1998, pp. 386-387 อ้างอิงใน ทิศนา แคมมณี, 2551) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบโดยทั่วไป คือ 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Inter relations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ 4) รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

(Associative relationships) นอกจากนี้ ทิศนา แชมณี (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบด้านการศึกษา ดังนี้ 1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอน 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการ 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของรูปแบบหรือกระบวนการนั้น 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพ ขณะที่ พิพัฒน์ ตรีไพบูลย์ (2562) อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบว่า องค์ประกอบของรูปแบบต้องแสดงความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างไร รูปแบบนั้นต้องมุ่งหมายให้นำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์ประกอบของรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรที่ผู้สนใจต้องดำเนินศึกษาไม่มีหลักเกณฑ์องค์ประกอบของรูปแบบที่ตายตัว

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ คือ องค์ประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ให้เห็นการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

3. ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของรูปแบบ ดังนี้ คีฟ (Keeves, 1988, pp. 561–565) และ ฮูเซน และโพสเทอร์นไวท์ (Husen and Postlethwaite, 1994, pp. 3866–3872) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ด้วยกันคือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่ออธิบาย ให้เข้าใจถึงสิ่งที่ปรากฏการณ์นามธรรม มีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ซึ่งมักนำ มาใช้กับวิทยาศาสตร์กายภาพ 2) รูปแบบเชิงความหมาย (Semiotic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา บรรยายอธิบายลักษณะของรูปแบบ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องนั้น ๆ เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ อธิบายด้วยรูปภาพ เช่น รูปแบบทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2544, หน้า 26) 3) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นวิธีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งสามารถบอกได้ว่า ตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและมีผลกระทบทางอ้อมต่อตัวแปรที่ศึกษา โดยนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลที่เกิดขึ้น รูปแบบนี้ได้พัฒนา มาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เช่น รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ทางสมการสูตรคณิตศาสตร์ เพื่อสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของ

ตัวแปรต่าง ๆ เช่น รูปแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) 5) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) รูปแบบที่เป็นความคิดแสดงออกผ่านทางแผนผังไดอะแกรมกราฟ

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลากหลายประเภท โดยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่ใช้ ในงานวิจัยนี้ ได้สร้างรูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวคิดของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

4. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการที่ให้แนวคิดในการสร้างและการพัฒนารูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้ วิลเลอร์ (Willer, 1986, p.83) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่เท่าที่ศึกษาสามารถแบ่งขั้นตอนการพัฒนาออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ในส่วนของ เมสคอน และแคร์ดีวีรี (Mescon and Khedouri, 1985, p. 199) ได้อธิบายขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เป็นขั้นตอนที่ศึกษาเพื่อให้ทราบว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นการพัฒนารูปแบบ (Model construction) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างรูปแบบเพื่อให้ทราบคุณสมบัติ รายละเอียดของข้อมูลในการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing model) เป็นการตรวจสอบ รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 4) ขั้นนำไปใช้ (Implementation) เมื่อรูปแบบดังกล่าวผ่านการทดสอบแล้วควรนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริง เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) รูปแบบที่นำไปใช้อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก ขณะที่ สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) อธิบายเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การตรวจสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขรูปแบบ นอกจากนี้ รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า หมายถึงกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง และได้สังเคราะห์แนวคิด โดยแบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบออกเป็น 3 ขั้นตอนหลักและ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นตอนแรกเป็นขั้นการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ศึกษา และวิเคราะห์ องค์ความรู้ และข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา และ 2) พัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ ในมิติของความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ ขั้นตอนที่ 3 ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า การสร้างและการพัฒนารูปแบบ คือ กระบวนการในการสร้างและพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด องค์ความรู้ งานวิจัยนี้ จะมีผลการวิจัยเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

มีนักวิชาการ เช่น อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษานอกระบบในโรงเรียนขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการและมีผลวิจัยเป็น 2 ส่วนคือ 1) ผลการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยมีขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้สารสนเทศที่ได้ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย และขั้นตอนที่ 2 การทดสอบ ความเที่ยงตรงของรูปแบบ ที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว ได้ทำการทดสอบ ความเที่ยงตรงของรูปแบบกับข้อมูลในสถานการณ์จริงและทำการปรับรูปแบบที่มีความ เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ชนกันารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนา เป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การ ตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ สสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมของ องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการ ศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น ขณะที่ สราวุธ วรรณ (2562) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยทำการพัฒนารูปแบบ โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ จากการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2) การจัดทำการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และตรวจสอบ

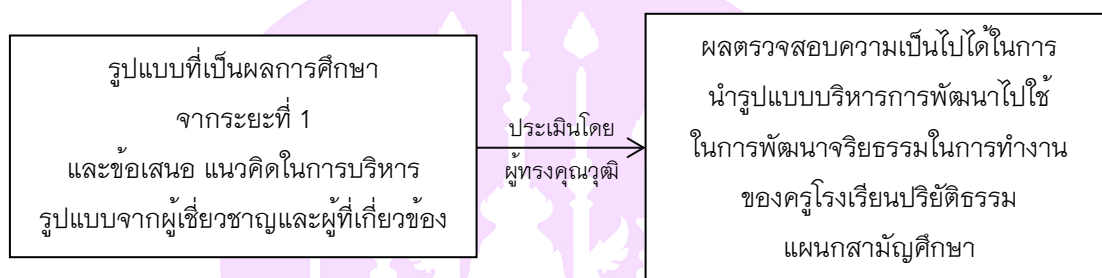
ความเป็นไปได้ในการบริหารรูปแบบดังกล่าว และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลการวิจัยเป็น “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ” คือ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ มีผลการวิจัย เป็น “รูปแบบสถิติ (คณิตศาสตร์)” คือการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ มีการบูรณาการ 2 รูปแบบดังกล่าวเข้าด้วยกันเป็น “รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร” หลังจากนั้นได้นำบางส่วน ของรูปแบบ (ที่อยู่ในขอบข่ายที่การวิจัยนี้จะดำเนินการได้) ไปสร้างโปรแกรมพัฒนา โดยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองต่อไป

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบ (Construct) สร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบ ตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอน แรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการยืนยันว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถนำมาใช้พัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาได้จริง

ในการวิจัยนี้ ได้ร่างรูปแบบตามสมมติฐาน และได้ทดสอบสมมติฐานโดยข้อมูล เชิงประจักษ์ เมื่อรูปแบบผ่านการทดสอบและได้รับการยืนยัน (Model Fit) จะนำรูปแบบ ดังกล่าว ไปพัฒนาเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการสำหรับการนำไปใช้พัฒนาซึ่งเรียกใหม่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” และนำรูปแบบใหม่นี้ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (จำนวนประมาณ 5 คน) ประเมิน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่ผ่านขั้นตอนที่เป็นระบบและวิธีการที่รอบคอบรัดกุม จะทำให้ “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง (ผ่านเกณฑ์การประเมิน)”

กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย (Conceptual Framework) ระยะที่ 2 เพื่อสร้างหรือพัฒนารูปแบบ จากการวิจัย ในระยะที่ 1 และการจัดทำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู และตรวจสอบความเป็นไปได้ในรูปแบบ การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2

กำหนดสมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลเอกสารสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ์ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อ จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่ น้อยกว่าร้อยละ 40

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัย สถานการณ์ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปร กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมโดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)

สมมติฐานที่ 3 มีกลุ่มครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการ พัฒนาก่อนและมีปัจจัยส่งเสริมที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู กลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 5 รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง

กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร ประกอบด้วย ความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร วิธีการวัดตัวแปรนั้น ๆ และความหมายของคะแนนจากการวัดตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปรในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวัดและ แนวการตีความหมายของคะแนนในลักษณะเหมือนกัน ต่อไปนี้จึงเสนอความหมายของตัวแปรทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงเสนอวิธีการวัด และการตีความหมายของคะแนนไปตามลำดับ

ความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร

1) การทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หมายถึง ลักษณะทางด้านจิตใจ และพฤติกรรมของครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยจิตลักษณะ หรือพฤติกรรมการทำงานจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอน และด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร)

2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิด กับตนในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต

3) เหตุผล เชิงจริยธรรม คือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกัน

4) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

6) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักกรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) บรรยากาศสถานศึกษา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าวคาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา

8) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู คือ การที่ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานจากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตงทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของครูที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น

9) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ ในประโยชน์ โทษ ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ และพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

10) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู คือ การที่ครูเกิดการเรียนรู้ และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมได้ สามารถจัดการ ที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ในการวิจัยนี้ เน้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

วิธีวัดตัวแปร และความหมายคะแนนจากการวัด

การวัดตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร (นิยามการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู แยกเป็นลักษณะทางด้านจิตใจ 1 ตัวแปร และพฤติกรรม 1 ตัวแปร) ดังที่กล่าวมา ใช้แบบวัดมาตราประเมินรวมค่าที่มีข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยยึดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นจากการประมวลเอกสาร แต่ละแบบวัดมีจำนวน 7-15 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่า คือ ผู้ที่มีลักษณะที่วัดนั้นสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งการวิจัยแต่ละระยะมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดแบบการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ทั้งนี้ มีรายละเอียดในการวิจัยในแต่ละระยะ ดังต่อไปนี้

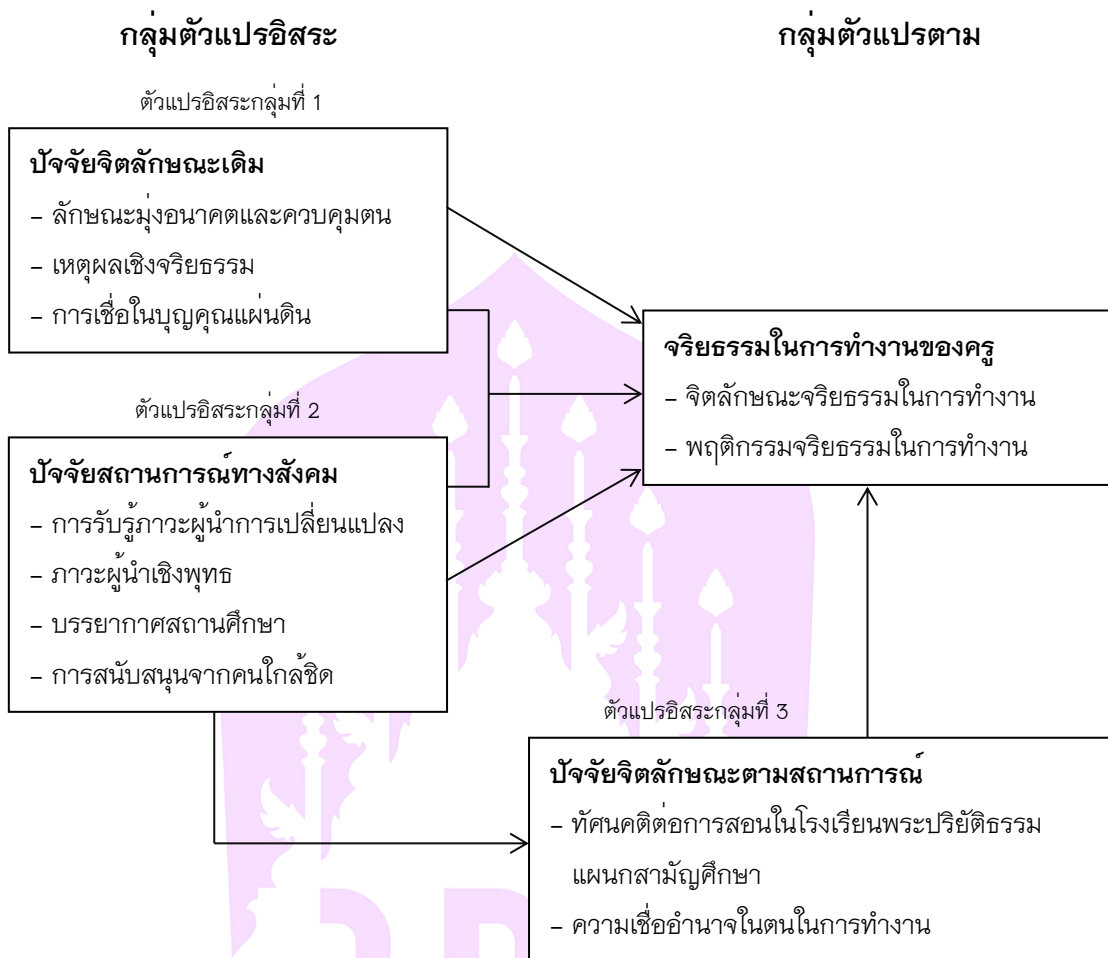
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การกำหนดแบบการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ ที่กำหนดกรอบการวิจัยตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม โดยกลุ่มตัวแปรตามมี 2 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มรวม 9 ตัวแปร ดังภาพ 4



ภาพ 4 แบบการวิจัย ระยะที่ 1

การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 13 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนวชิรมกุฏ โรงเรียนบาลีสหศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา โรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดพ่วงพลอยวิริยาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา โรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ และโรงเรียน

พระปริยัติธรรมพระราชหูล จำนวน 2,489 รูป/คน (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เลือกจากประชากร จำนวนขั้นต่ำ 220 รูป/คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้กับวิธีการทางสถิติที่ใช้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550 หน้า 121) กำหนด 1 ตัวแปรต่อ 10 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis และ Path Analysis (ซึ่งใช้ในการวิจัยนี้) ทำให้ต้องใช้ตัวอย่างขั้นต่ำ 110 คน ในงานวิจัยนี้ ขณะที่อาจมีการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มย่อยด้วย (กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา) จึงกำหนดเป็นสองเท่าเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่า 220 ตัวอย่าง ได้ตัวอย่างจำนวน 226 รูป/คน เลือกตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ กำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) ลักษณะที่ใช้กำหนดโควตา ได้แก่ เพศ ตัวอย่างได้จาก 13 โรงเรียน โรงเรียนละ 17-18 รูป/คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แต่ละแบบวัดมีจำนวนประมาณ 7-15 ข้อความ รวมจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 11 แบบวัด เป็นแบบวัด กลุ่มตัวแปรตาม 2 แบบวัด คือ แบบวัดจิตจริยธรรมในการทำงานของครูและแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู และเป็นแบบวัดจิตลักษณะเดิม 3 แบบวัด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน และเป็นแบบวัดสถานการณ์ ทางสังคม 4 แบบวัด ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยากาศสถานศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ขีด แบบวัดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 แบบวัด ได้แก่ ทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

2. การเลือกและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1

ในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือ จัดได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเครื่องมือที่สร้างใหม่โดยผู้วิจัย กลุ่มที่ปรับจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว และกลุ่มที่ขอใช้จากที่มีผู้สร้างไว้แล้วโดยไม่มี การปรับเปลี่ยน อธิบายการดำเนินการเลือกและพัฒนาได้ ดังนี้

2.1 การดำเนินการสำหรับเครื่องมือที่ปรับหรือสร้างใหม่ ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษา नियามปฏิบัติ การศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ แล้วจัดทำ เครื่องมือฉบับร่าง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นระยะ เพื่อความถูกต้อง และเป็นไปตามหลักวิชาการ

2.1.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเบื้องต้น โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัด ด้วยการนำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เลือกข้อความที่ผ่านเกณฑ์ $IOC \geq .60$ และปรับปรุงบางข้อความที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ เพื่อให้ได้จำนวนข้อความเบื้องต้น ตามต้องการ

2.1.3 จัดทำเป็นเครื่องมือเพื่อทดลองใช้ (Tryout) โดยมีคำชี้แจงและมีมาตร 6 ระดับ ประกอบข้อความ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 30 คน นำ ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาคำนวณหาคุณภาพ ดังนี้

1) หาค่าจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ข้อที่อำนาจจำแนกยอมรับได้ต้องมีค่า $r_{\text{item-total}}$ ไม่น้อยกว่า .20 ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .123 ถึง .699

2) หาค่าความเที่ยง (Reliability) การหาค่าความเที่ยงของแบบวัด ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำกับข้อความที่ผ่านการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้คำนวณค่าความเที่ยงด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์พิจารณาค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ คือ ไม่น้อยกว่า .70 ซึ่งมีค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .609 ถึง .898

3) แบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งหมด จัดรวมเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นตอน ตอนละแบบวัด จัดเข้ารูปแบบที่พร้อมใช้งานต่อไป

2.2 การดำเนินการสำหรับเครื่องมือที่ขอใช้จากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 พิจารณาวิธีใช้งาน และคุณภาพที่ผู้สร้างรายงานไว้ มีความเหมาะสม กับงานวิจัยที่ดำเนินการครั้งนี้

2.2.2 ติดต่อขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัยจากเจ้าของผู้สร้าง

2.2.3 ศึกษาวิธีการใช้งาน จัดพิมพ์ขึ้นใหม่ให้เข้ารูปแบบเดียวกับแบบวัดอื่นที่สร้าง/ปรับใหม่ และจัดเข้าในโครงสร้างของแบบสอบถาม (เครื่องมือชุดรวม) เพื่อพร้อมใช้งานจริง

2.2.4 เมื่อนำไปใช้ให้มีการตรวจสอบคุณภาพซ้ำ ทั้งคุณภาพรายข้อ และคุณภาพทั้งฉบับ

2.2.5 เมื่อวิจัยเสร็จสิ้น มีการสื่อสารเพื่อขอบคุณเจ้าของเครื่องมือที่อนุญาตให้ใช้ และรายงานหลังการตรวจสอบคุณภาพซ้ำด้วย

อนึ่ง ชื่อของแบบวัดตัวแปรในเครื่องมือวิจัยที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบจะเป็นชื่อทั่วไป ไม่ระบุชื่อจริงของตัวแปร เพื่อป้องกันความลำเอียงในการตอบ ชื่อที่ปรากฏในเครื่องมือวิจัยกับชื่อจริงของตัวแปร แสดงการเปรียบเทียบดังตาราง “เปรียบเทียบชื่อตัวแปรในแบบสอบถามกับชื่อตัวแปรจริงในการวิจัย” ในภาคผนวก ค.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมแผนเก็บข้อมูลและติดต่อประสานงาน โดยมีการกำหนดสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนดวัน กำหนดจำนวนตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละแห่งให้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. เตรียมเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ มีรายละเอียดคำชี้แจงอย่างชัดเจน เตรียมผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ขออนุญาตเรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4. ประสานงานและเก็บข้อมูล (เน้นเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย) โดยการนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผู้ช่วยนักวิจัย หรือโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุเคราะห์ดำเนินการให้เอง เมื่อถึงวันเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเองตามเวลานัดหมาย พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 226 คน เลือกแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ กำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติการแจกแจงนับความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สถานภาพผู้สอน การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระที่สอนผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 114 คน (ร้อยละ 50.4) ขณะที่ เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน (ร้อยละ 49.6) อายุเฉลี่ยของครูกลุ่มนี้ คือ 43 ปี ครูส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน (ร้อยละ 82.3) ขณะที่ สมรส จำนวน 40 คน (ร้อยละ 17.7) สถานภาพผู้สอนส่วนใหญ่ เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 154 คน (ร้อยละ 68.1) ขณะที่ เป็นบรรพชิต จำนวน 72 คน (ร้อยละ 31.9) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 69) ปริญญาโท/เอก จำนวน 70 คน (ร้อยละ 31) มีตำแหน่งเป็นครูประจำ จำนวน 177 คน (ร้อยละ 78.3) และครูพิเศษ จำนวน 49 คน (ร้อยละ 21.7) มีระยะเวลาที่สอนเฉลี่ย 8 ปี เป็นครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 195 คน (ร้อยละ 86.3) สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.7) ส่วนใหญ่สอนกลุ่มสาระวิชาด้านภาษา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.2) คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.4) สังคมศึกษา จำนวน 47 คน (ร้อยละ 20.8) และ อื่น ๆ จำนวน 146 คน (ร้อยละ 64.6) (ดังตาราง 2)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยระยะที่ 1 ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือรายข้อ คือ การคำนวณค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหา r item-total correlation

1.2 สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ คือ ค่าความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐาน

ได้แก่ สถิติคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติอ้างอิงเพื่อตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบที แบบ 2 กลุ่มอิสระ (t-Independent) 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) 3) สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression: MRA) 4) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) วิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์

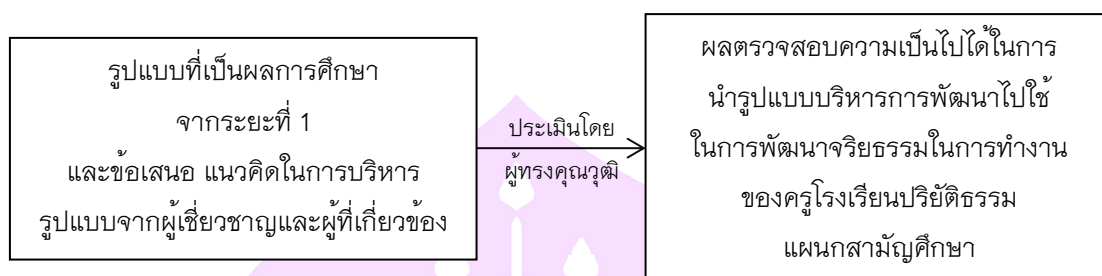
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู ระยะที่ 1 ร่วมกับข้อเสนอแนะความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วสร้างเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. มีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาจริง

การกำหนดแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการพัฒนาและประเมิน กล่าวคือ นักวิจัยจะพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยข้อมูลรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 และศึกษาข้อเสนอแนะความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าว แล้วสร้างเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ทฤษฎีการบริหารวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle หรือ PDCA ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ปฏิบัติตามแผน (Do) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) และปรับปรุงแก้ไข (Act) และแนวคิดการบริหารทรัพยากรในการบริหาร หรือ 4M ประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) จากนั้นให้มีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหาร

ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาจริง รูปแบบของการวิจัยที่เป็นการพัฒนา และประเมินของการวิจัยนี้เป็นดังภาพ 5



ภาพ 5 แบบการวิจัย ระยะที่ 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

มีการกำหนดผู้ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะ และผู้ประเมิน ดังนี้

1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู ได้มาโดยการเลือกเจาะจง (Purposive) โดยกำหนดคุณลักษณะว่าต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาครู และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษา จำนวน 10 คน

2. การกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยกำหนดคุณลักษณะว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านการพัฒนาจริยธรรมแก่บุคคล และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาและ/หรือการพัฒนาจริยธรรม ในการวิจัยนี้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวแบบเจาะจง (Purposive) เพื่อเป็นผู้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวน 5 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้มี 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะ ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูไปใช้ในทางปฏิบัติ แบบสัมภาษณ์ดังกล่าว มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดที่ใช้ได้ทั้งให้เขียนตอบและสัมภาษณ์โดยผู้วิจัย และแบบประเมินที่

ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเห็น/ข้อเสนอแนะที่สรุปได้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือวิจัยทั้งสองชุดผู้วิจัยสร้างโดยได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการ ดังนี้

1. นำนารูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู จากผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน เพื่อให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารในการใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู
2. ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ได้จากข้อ 3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และ วิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น ดังนี้

1. วิเคราะห์ความเห็น/ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูของผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน จากแบบสอบถามโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
2. วิเคราะห์การประเมินผลรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น

การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ใช้มาตราประเมิน 7 ระดับ ตั้งแต่ ดี/เหมาะสมน้อยที่สุด จนถึง ดี/เหมาะสมมากที่สุด โดยมีน้ำหนักคะแนนเป็น 1 ถึง 7 ตามลำดับ

ผลการประเมินแต่ละด้าน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้คะแนนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จึงถือว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะสามารถนำไปใช้พัฒนาครูโดยคาดหวังผลสำเร็จได้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ที่กำหนดไว้สามประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการทดสอบ สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณทางสังคม โดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)” และสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” 2) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง” โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติและเกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ก. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ได้แก่

M	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติ ทดสอบที (t-test)
F	แทน ค่าสถิติ ทดสอบเอฟ (F-test)
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน ค่าความน่าจะเป็น
λ	แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
β	แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standard Solution)
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
P_c	แทน ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)

P_v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	แทน	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Normal Fit Index)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยทางสถิติกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ M, SD ใช้ตาม APA (American Psychological Association)

อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร (ตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง)

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่

1) P_{SY} แทน ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) LC แทน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) MR แทน เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) BM แทน การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

2) SIT แทน ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) TL แทน การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) BL แทน ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3) SA แทน บรรยากาศสถานศึกษา และ 4) PS แทน การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่

1) WE แทน ตัวแปรจริยธรรมในการทำงานของครู ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) PE แทน จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู และ 2) BE แทน พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู

2) SIT_P แทน ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) AT

แทน ทศนคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 2) IC แทน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

ข. เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล (รูปแบบ) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังคุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภาณุโยธิน 2552) โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่ตรวจสอบและใช้เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล ดังนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistics (χ^2)) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df) เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าสถิติไค-สแควร์ ก็ยิ่งสูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ดีมาก ถ้าน้อยกว่า 5 ยอมรับได้

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังก์ชัน ค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) คือ ค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และองศาความเป็นอิสระ ค่าดัชนี AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) คือ ค่าดัชนีที่บ่งบอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือรูปแบบอิสระ CFI ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error Of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 จึงถือว่าใช้ได้และโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขณะที่การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม IBM SPSS Amos มีค่าที่ชัดเจน 7 ประการ ผู้วิจัยจึงกำหนดการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะต้องผ่านเกณฑ์อย่างน้อย 5 ประการใน 7 ประการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

	ค่าสถิติ/ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
1)	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) (χ^2)	ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2)	ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df)	น้อยกว่า 2 ดีมาก น้อยกว่า 5 ยอมรับได้
3)	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
4)	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit) (AGFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
5)	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI)	ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป
6)	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 ดีมาก น้อยกว่า 0.05-0.08 ยอมรับได้
7)	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	ค่าน้อยกว่า 0.08

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 1

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 226 คน เลือกรูปแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ กำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติการแจกแจงนับความถี่ ค่าเฉลี่ยวัด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สถานภาพผู้สอน การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระที่สอน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 114 คน (ร้อยละ 50.4) ขณะที่เพศหญิง จำนวน 112 คน (ร้อยละ 49.6) อายุเฉลี่ยของครูกลุ่มนี้คือ 43 ปี ครูส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน (ร้อยละ 82.3) ขณะที่สมรส จำนวน 40 คน (ร้อยละ 17.7) สถานภาพผู้สอนส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 154 คน (ร้อยละ 68.1) ขณะที่บรรพชิต จำนวน 72 คน (ร้อยละ 31.9) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 69) ปริญญาโท/เอก จำนวน 70 คน (ร้อยละ 31) มีตำแหน่งเป็นครูประจำ จำนวน 177 คน (ร้อยละ 78.3) และครูพิเศษ จำนวน 49 คน (ร้อยละ 21.7) มีระยะเวลาที่สอนเฉลี่ย 8 ปี เป็นครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 195 คน (ร้อยละ 86.3) สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.7) ส่วนใหญ่สอนกลุ่มสาระวิชา ด้านภาษา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.2) คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.4) สังคมศึกษา จำนวน 47 คน (ร้อยละ 20.8) และ อื่น ๆ จำนวน 146 คน (ร้อยละ 64.6) ดังตาราง 2

1.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย **ตัวแปรตาม** 2 ตัวแปร คือ 1) จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู **ตัวแปรอิสระ** มี 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร **กลุ่มแรก** เป็นตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน **กลุ่มที่สอง** เป็นตัวแปร

ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3) บรรยากาศสถานศึกษา และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และกลุ่มที่สามเป็นตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน
		(n=226)	(%)	(M)	มาตรฐาน (SD)
1. เพศ	ชาย	114	50.4		
	หญิง	112	49.6		
2. อายุ	น้อยกว่า 43 ปี	125	55.3		
	มากกว่าหรือเท่ากับ 43 ปี	101	44.6		
3. สถานภาพ	โสด	186	82.3		
	สมรส	40	17.7		
4. สถานภาพผู้สอน	บรรพชิต	72	31.9		
	คฤหัสถ์	154	68.1		
5. การศึกษา	ปริญญาตรี	156	69		
	ปริญญาโท/เอก	70	31		
6. ตำแหน่ง	ครูประจำ	177	78.3		
	ครูพิเศษ	49	21.7		
7. ระยะเวลาที่สอน	น้อยกว่า 8 ปี	116	51.3		
	มากกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	110	48.6		
8. ระดับชั้นที่สอน	มัธยมศึกษาตอนต้น	195	86.3		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	31	13.7		
9. กลุ่มสาระที่สอน	ภาษา	5	2.2		
	คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์	28	12.4		
	สังคมศึกษา	47	20.8		
	อื่น ๆ	146	64.6		

เพื่อความเข้าใจถึงตัวแปรที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของแต่ละตัวแปร ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร จำนวนข้อ 6 ถึง 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.45 ถึง 5.16 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ .55 ถึง .854 เมื่อพิจารณา

ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระแล้วพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -1 และ +1 แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงปกติ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	กลุ่มรวม											
	M	SD	Range	Skewness	Kurtosis	95% Confidence Interval for Mean		Test of Normality			Items	α
						Lower	Upper	Kolmogorov Smirnov		Sig.		
								Stat.	Df			
1. จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู	5.06	0.55	2.50	-.615	.010	4.991	5.139	.129	220	.000	8	.672
2. พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู	5.00	.664	3.00	-.476	-.342	4.918	5.095	.146	220	.000	6	.609
3. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	5.12	.566	2.38	-.798	.135	5.048	5.199	.156	220	.000	8	.802
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.91	.597	2.67	-	-.387	4.836	4.995	.101	220	.000	6	.697
5. การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน	5.16	.640	3.25	-	-	5.076	5.246	.117	220	.000	8	.848
6. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.55	.854	3.57	-.323	-	4.439	4.666	.122	220	.000	7	.873
7. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ	4.77	.682	3.57	-.077	-.315	4.685	4.866	.097	220	.000	7	.766
8. บรรยากาศสถานศึกษา	4.45	.809	3.57	-.154	-.848	4.344	4.559	.113	220	.000	7	.782
9. การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด	4.72	.671	3.00	-.183	-.148	4.632	4.811	.123	220	.000	7	.826
10. ทักษะดีของครูต่อการสอนในโรงเรียนฯ	4.94	.807	4.29	-1.42	2.55	4.835	5.050	.228	220	.000	7	.898
11. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู	4.61	.702	3.17	-.155	-.470	4.521	4.708	.122	220	.000	6	.702

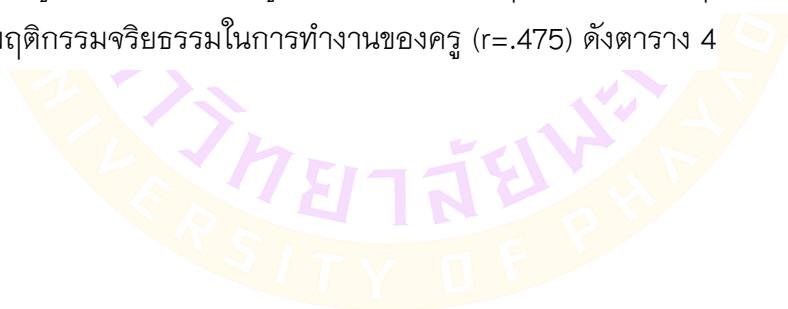
1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิด ดังนั้นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา จึงจำเป็นต้องตรวจสอบก่อนเป็นเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นลำดับต่อไป

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรจำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรตาม 1 กลุ่ม มี 2 ตัวแปร คือ จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู และพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร กลุ่มแรก กลุ่มตัว

แปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังได้รายงานแล้ว ในหัวข้อ 1.2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในกรอบแนวคิดการวิจัย จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร ด้วยกันทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง .010-.775 และมีตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันน้อยสุด คือ บรรยากาศสถานศึกษาและเหตุผลเชิงจริยธรรม ($r=.010$) และพบคู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด คือ บรรยากาศสถานศึกษา และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r=.775$) ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร กับตัวแปรตาม ที่เป็นจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง .160-.547 และมีตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันน้อยสุด คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ($r=.160$) และพบคู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองและจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ($r=.547$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร กับตัวแปรตามที่เป็นพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง .128-.475 และมีตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันน้อยสุด คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ($r=.128$) และพบคู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ($r=.475$) ดังตาราง 4



ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	PE	BE	LC	MR	BM	TL	BL	SA	PS	AT	IC
1. จิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครู (PE)	1										
2. พฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของครู (BE)	.514**	1									
3. ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน (LC)	.547**	.475**	1								
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR)	.220**	.128	.384**	1							
5. การเชื่อในบุญคุณ แผ่นดิน (BM)	.444**	.420**	.538**	.355**	1						
6. การรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (TL)	.160*	.295**	.167*	.022	.322**	1					
7. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)	.212**	.371**	.217**	.074	.365**	.733**	1				
8. บรรยากาศ สถานศึกษา (SA)	.251**	.353**	.232**	.010	.367**	.775**	.610**	1			
9. การสนับสนุนจากคน ใกล้ชิด (PS)	.425**	.343**	.396**	.341**	.436**	.309**	.281**	.433**	1		
10. ทัศนคติของครูต่อ การสอนในโรงเรียนฯ (AT)	.465**	.358**	.488**	.256**	.412**	.167**	.235**	.284**	.598**	1	
11. ความเชื่ออำนาจใน ตนในการทำงานของ ครู (IC)	.251**	.329**	.277**	.153*	.273**	.251**	.292**	.301**	.477**	.404**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ทดสอบสมมติฐานการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสองประการ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ์ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ จริยธรรมในการทำงานของครู (WE) ประกอบด้วย 1) จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู (PE) และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู (BE)

ตัวแปรอิสระ คือ มี 2 กลุ่มตัวแปร ประกอบด้วย กลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) 3) บรรยากาศสถานศึกษา (SA) และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม โดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)” สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ จริยธรรมในการทำงานของครู (WE) ประกอบด้วย 1) จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู (PE) และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู (BE)

ตัวแปรอิสระ มี 3 กลุ่มตัวแปร ประกอบด้วย กลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์

ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) 3) บรรยากาศสถานศึกษา (SA) และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ตัวของครู (PS) กลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทักษะจิตของครูต่อการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน ของครู (IC)

1.4 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร จาก 7 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 36 ($R^2 = .365$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta = .386$) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS): ($\beta = .209$) และ การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta = .146$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	13.192	2.475		5.330	.000
	2. LC	.379	.065	.386	5.857	.000
	3. PS	.198	.058	.209	3.390	.001
	4. BM	.127	.058	.146	2.173	.031
R = .604 R ² = .365						

หมายเหตุ: Dependent Variable: PE: จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร จาก 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 38 ($R^2 = .380$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta = .342$) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS):($\beta = .134$) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT):($\beta = .162$) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta = .135$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	1. (Constant)	13.265	2.452		5.410	.000
	2. LC	.336	.067	.342	5.026	.000
	3. PS	.127	.066	.134	1.931	.055
	4. AT	.128	.056	.162	2.263	.025
	5. BM	.118	.058	.135	2.031	.043

R = .616 R² = .380

หมายเหตุ: Dependent Variable: PE: จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ดังนี้

1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 36.0

2) กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 38.0

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 38.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 2.0

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม และตัว

แปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร จาก 7 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 31 ($R^2 = .315$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC): ($\beta = .343$) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL): ($\beta = .243$) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) : ($\beta = .147$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	6.148	2.408		2.554	.011
	2. LC	.302	.059	.343	5.130	.000
	3. BL	.203	.051	.243	4.020	.000
	4. BM	.114	.055	.147	2.101	.037
R = .561 R ² = .315						

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE: พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร

กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร จาก 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .321$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.380$) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL):($\beta=.244$) และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน (IC):($\beta=.153$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	5.516	2.437		2.264	.025
	2. LC	.334	.052	.380	6.434	.000
	3. BL	.204	.049	.244	4.123	.000
	4. IC	.145	.057	.153	2.539	.012
R = .567 R ² = .321						

หมายเหตุ: Dependent Variable: PE: พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 31.0

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 32.0

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 32.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 1.0

1.5 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.5.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตัวแปรตาม คือ “จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เกิดจากจิตลักษณะในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และพฤติกรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ร่วมกัน โดยรวมคะแนนจาก 2 ตัวแปรดังกล่าว กลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร จาก 7 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .451$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.423$) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta=.165$) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL):($\beta=.159$) และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS):($\beta=.179$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	-17.502	10.510		-1.665	.097
	2. LC	13.038	1.951	.423	6.682	.000
	3. BM	4.498	1.810	.165	2.485	.014
	4. BL	4.059	1.958	.159	2.073	.039
	5. PS	4.655	1.642	.179	2.835	.005
R = .671 R ² = .451						

หมายเหตุ: Dependent Variable: WE: จริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

1.5.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร

พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร จาก 9 ตัวแปร รวมกันอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46 ($R^2 = .461$) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.387$) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta=.158$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	-19.362	10.668		-1.815	.071
	2. LC	11.936	2.025	.387	5.893	.000
	3. BM	4.299	1.806	.158	2.381	.018
R = .679 R ² = .461						

หมายเหตุ: Dependent Variable: WE: จริยธรรมในการทำงานของครู
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ดังนี้

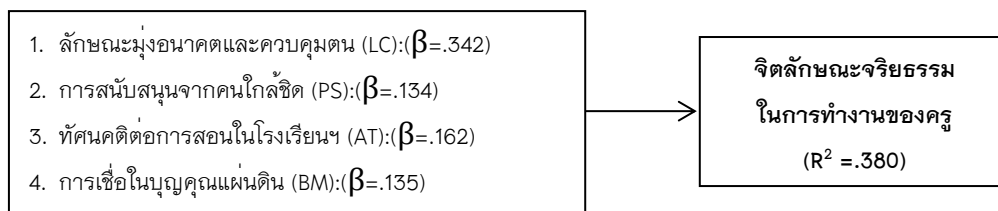
1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46.0

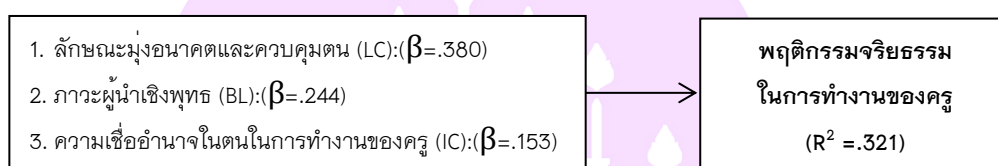
ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 40 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 1.0 ผลดังกล่าวจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

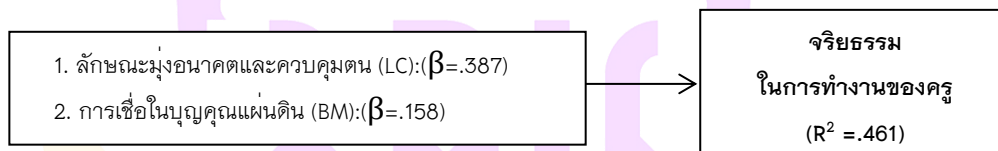
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปแสดงดังภาพ 6 ภาพ 7 และ ภาพ 8



ภาพ 6 อธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา



ภาพ 7 อธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา



ภาพ 8 อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
 ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
 ข้อที่ 3 ที่ว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการพัฒนา
 ก่อน และมีปัจจัยปกป้องที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่า
 ร้อยละ 30” ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบที่สนองการพัฒนาก่อน โดยวัตถุประสงค์
 ของการวิเคราะห์ ในส่วนนี้เพื่อตอบคำถามที่ว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
 ศึกษา กลุ่มใดบ้างที่มีจริยธรรมในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นในจิตลักษณะและพฤติกรรม
 และถ้าหากต้องการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มดังกล่าว

จะต้องพัฒนาด้านอะไรบ้าง และอย่างไร **กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน** คือ กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีคะแนนจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ส่วน **ปัจจัยส่งเสริม** คือ ตัวแปรปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกจะเป็นการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมเฉพาะของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

2.1 ผลการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) สถานภาพผู้สอน 5) การศึกษา 6) ตำแหน่ง 7) ระยะเวลาที่สอน 8) ระดับชั้นที่สอน และ 9) กลุ่มสาระที่สอน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มอิสระ (t-test independent)

2.1.1 ผลการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ สถานภาพผู้สอน การศึกษา ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระที่สอน ไม่พบความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ ซึ่งแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่เป็นเพศชาย มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ($M=4.97$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่เป็นเพศหญิง ($M=5.18$)

ขณะที่ เมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ($M=4.99$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ($M=5.18$)

และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีตำแหน่งครูประจำ และกลุ่มครูที่มีตำแหน่งครูพิเศษ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีตำแหน่งครูประจำ มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ($M=5.03$) ต่ำกว่า กลุ่มครูที่มีตำแหน่งครูพิเศษ ($M=5.24$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 11 และ 12

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval Lower Upper	
1. เพศ	Equal variances assumed	-2.824	224	.005	-.34973	-.06227
	Equal variances not assumed	-2.823	223.32	.005	-.34978	-.06222
2. อายุ	Equal variances assumed	2.547	224	.012	-.33246	-.04245
	Equal variances not assumed	2.601	223.93	.010	-.32948	-.04543
3. สถานภาพ	Equal variances assumed	-1.600	224	.111	-.34526	.03579
	Equal variances not assumed	-1.618	57.66	.111	-.34623	.03676
4. สถานภาพผู้สอน	Equal variances assumed	-1.858	224	.064	-.30263	.00889
	Equal variances not assumed	-1.995	166.45	.058	-.29223	.00151
5. การศึกษา	Equal variances assumed	-.212	224	.833	-.17513	.14116
	Equal variances not assumed	-.216	139.61	.829	-.17245	.13847
6. ตำแหน่ง	Equal variances assumed	-2.354	224	.019	-.38474	-.03412
	Equal variances not assumed	-2.551	86.60	.012	-.37261	-.04625
7. ระยะเวลาที่สอน	Equal variances assumed	.130	224	.896	-.25893	.29559
	Equal variances not assumed	.134	18.88	.895	-.26833	.30499
8. ระดับชั้นที่สอน	Equal variances assumed	1.603	224	.110	-.03942	.38330
	Equal variances not assumed	1.451	37.60	.155	-.06802	.41189
9. กลุ่มสาระที่สอน	Equal variances assumed	-.103	224	.918	-.16186	.14579
	Equal variances not assumed	-.108	178.44	.914	-.15504	.13897

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	n	M	SD	SE	
เพศ	1. ชาย	114	4.97	.538	.050
	2. หญิง	112	5.18	.558	.053
อายุ	1. น้อยกว่า 43 ปี	125	4.99	.595	.053
	2. มากกว่า 43 ปี	101	5.18	.488	.049
ตำแหน่ง	1. ครูประจำ	177	5.03	.566	.043
	2. ครูพิเศษ	49	5.24	.491	.070

2.1.2 ผลการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพผู้สอน การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระที่สอน ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ($M=4.91$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ($M=5.18$)

ขณะที่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ($M=4.98$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส ($M=5.25$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 13 และ 14

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval Lower Upper	
1. เพศ	Equal variances assumed	1.423	224	.156	-.04864	.30141
	Equal variances not assumed	1.423	223.997	.156	-.04862	.30138
2. อายุ	Equal variances assumed	-3.087	224	.002	-.44439	-.09807
	Equal variances not assumed	-3.120	221.21	.002	-.44254	-.09993
3. สถานภาพ	Equal variances assumed	-2.307	224	.022	-.49407	-.03881
	Equal variances not assumed	-2.432	60.43	.018	-.48557	-.04731
4. สถานภาพผู้สอน	Equal variances assumed	.516	224	.606	-.13919	.23791
	Equal variances not assumed	.541	156.48	.589	-.13093	.22966
5. การศึกษา	Equal variances assumed	-.173	224	.862	-.20682	.17337
	Equal variances not assumed	-.165	117.91	.870	-.21804	.18458
6. ตำแหน่ง	Equal variances assumed	-1.215	224	.225	-.34375	.08148
	Equal variances not assumed	-1.236	78.49	.220	-.34231	.08004
7. ระยะเวลาที่สอน	Equal variances assumed	-.206	224	.837	-.36815	.29835
	Equal variances not assumed	-.243	20.04	.810	-.33405	.26425
8. ระดับชั้นที่สอน	Equal variances assumed	1.202	224	.231	-.09930	.41008
	Equal variances not assumed	1.084	37.51	.285	-.13505	.44583
9. กลุ่มสาระที่สอน	Equal variances assumed	-1.271	224	.205	-.30308	.06538
	Equal variances not assumed	-1.284	161.14	.201	-.30166	.06396

ตาราง 14 แสดงคาสถิติพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะ
ส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	n	M	SD	SE	
อายุ	1. น้อยกว่า 43 ปี	125	4.91	.686	.061
	2. มากกว่า 43 ปี	101	5.18	.619	.062
สถานภาพ	1. โสด	186	4.98	.672	.049
	2. สมรส	40	5.25	.619	.098

2.1.3 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนามาก่อนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพ ผู้สอน การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระที่สอน ไม่พบ

ความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบ นัยสำคัญของความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีจริยธรรมในการทำงาน ($M=97.14$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี ($M=104.60$)

ขณะที่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด มีจริยธรรมในการทำงาน ($M=99.28$) ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส ($M=106.06$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะ		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval	
ส่วนบุคคล						Lower
1. เพศ	Equal variances assumed	1.423	224	.156	-.04864	.30141
	Equal variances not assumed	1.423	223.997	.156	-.04862	.30138
2. อายุ	Equal variances assumed	-3.087	224	.002	-.44439	-.09807
	Equal variances not assumed	-3.120	221.21	.002	-.44254	-.09993
3. สถานภาพ	Equal variances assumed	-2.307	224	.022	-.49407	-.03881
	Equal variances not assumed	-2.432	60.43	.018	-.48557	-.04731
4. สถานภาพผู้สอน	Equal variances assumed	.516	224	.606	-.13919	.23791
	Equal variances not assumed	.541	156.48	.589	-.13093	.22966
5. การศึกษา	Equal variances assumed	-.173	224	.862	-.20682	.17337
	Equal variances not assumed	-.165	117.91	.870	-.21804	.18458
6. ตำแหน่ง	Equal variances assumed	-1.215	224	.225	-.34375	.08148
	Equal variances not assumed	-1.236	78.49	.220	-.34231	.08004
7. ระยะเวลาที่สอน	Equal variances assumed	-.206	224	.837	-.36815	.29835
	Equal variances not assumed	-.243	20.04	.810	-.33405	.26425

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval Lower Upper	
8. ระดับชั้นที่สอน	Equal variances assumed	1.202	224	.231	-.09930	.41008
	Equal variances not assumed	1.084	37.51	.285	-.13505	.44583
9. กลุ่มสาระที่สอน	Equal variances assumed	-1.271	224	.205	-.30308	.06538
	Equal variances not assumed	-1.284	161.14	.201	-.30166	.06396

ตาราง 16 แสดงค่าสถิติจริยธรรมในการทำงานของครู จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล		n	M	SD	SE
อายุ	1. น้อยกว่า 43 ปี	125	97.14	18.488	1.654
	2. มากกว่า 43 ปี	101	104.60	15.426	1.535
สถานภาพ	1. โสด	186	99.27	17.575	1.289
	2. สมรส	40	106.06	16.499	2.609

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่เป็นเพศชาย มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่เป็นเพศหญิง ในขณะที่ เมื่อจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี และ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีตำแหน่งครูประจำ มีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งครูพิเศษ

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อ**จำแนกตามอายุ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี และเมื่อ**จำแนกตามสถานภาพ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส

3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อ**จำแนกตามอายุ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 43 ปี และเมื่อ**จำแนกตามสถานภาพ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด มีจริยธรรมในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส

2.2 ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนดำเนินการโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน วิเคราะห์ ด้วยสถิติ Multiple Regression แบบ Stepwise โดย**กำหนดตัวแปรตาม** เป็นจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยที่คาดว่ามีส่วนอธิบายจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูนั้น การวิเคราะห์ดำเนินการตามกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนที่ได้พบ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นเพศชาย

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นเพศชาย สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านจิตลักษณะ

จริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นเพศหญิง การวิเคราะห์เชิงหาปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูเพศชาย

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูเพศชาย ได้ร้อยละ 45.8 ($R^2=.458$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 1 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.304$) โดยที่ตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูเพศชาย ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูเพศชาย มีลักษณะดังประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่เป็นเพศชาย ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูที่เป็นเพศชาย (n=114)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	1.623	.451			
	2. LC	.299	.120	.304	2.486	.015

หมายเหตุ: Dependent Variable: จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .458$

กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.2 ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุมากกว่า 43 ปี การวิเคราะห์เชิงหาปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายจิตลักษณะ จริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายจิตลักษณะ จริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ได้ร้อยละ 42.6 ($R^2=.426$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 2 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.246$) และทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT):($\beta=.264$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีลักษณะทั้งสอง ประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครู ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	1.279	.522			
	2. LC	.246	.095	.246	2.600	.011
	3. AT	.193	.072	.264	2.681	.008

หมายเหตุ: Dependent Variable: จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .426$
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.3 ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ สมควรได้รับการพัฒนาด้าน จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีตำแหน่งเป็นครูพิเศษ การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของกลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายจิตลักษณะ จริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายจิตลักษณะ จริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ ได้รับร้อยละ 42.9 ($R^2=.429$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 3 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.326$) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta=.153$) และ ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT):($\beta=.216$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัย มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ มีลักษณะทั้งสามประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีตำแหน่ง เป็นครูประจำ ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจิตลักษณะจริยธรรม ในการทำงานของครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ (n=177)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 1. (Constant)	1.347	.411			
2. LC	.330	.076	.326	4.362	.000
3. BM	.133	.066	.153	2.018	.045
4. AT	.150	.054	.216	2.760	.006

หมายเหตุ: Dependent Variable: จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .429$
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.4 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ด้านพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุมากกว่า 43 ปี การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ได้ร้อยละ 37.5 ($R^2=.375$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 2 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC): ($\beta=.277$) และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู (IC): ($\beta=.174$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีลักษณะทั้งสองประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	.213	.625			
	2. LC	.319	.113	.277	2.811	.006
	3. IC	.172	.084	.174	2.060	.042

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .375$

กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.5 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพโสด

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีสถานภาพโสด สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ด้านพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพสมรส การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ได้ร้อยละ 34.3 ($R^2 = .343$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 2 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta = .298$) และภาวะผู้นำเชิงพุทท (BL):($\beta = .221$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีสถานภาพโสดมีลักษณะทั้งสองประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีสถานภาพโสด (n=186)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	.916	.498			
	2. LC	.345	.093	.298	3.718	.000
	3. BL	.212	.095	.221	2.231	.027

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .343$
กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.6 ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ด้านจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอายุมากกว่า 43 ปี การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ได้ร้อยละ 49.3 ($R^2 = .493$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 3 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta = .297$) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS):($\beta = .181$) และทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT):($\beta = .194$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี มีลักษณะทั้งสามประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	-40.519	15.164			
	2. LC	1.150	.344	.297	3.346	.001
	3. PS	.711	.354	.181	2.006	.047
	4. AT	.626	.299	.194	2.093	.039

หมายเหตุ: Dependent Variable: จริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .493$

กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

2.2.7 ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพโสด

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีสถานภาพโสดสมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ด้านจริยธรรมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพสมรส การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายจริยธรรมในการทำงานด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ได้ร้อยละ 47.4 ($R^2 = .474$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 2 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC):($\beta=.364$) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM):($\beta=.176$) โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูที่มีสถานภาพโสด มีลักษณะทั้งสองประการที่กล่าวมานี้สูงขึ้น ก็จะมีจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีสถานภาพโสด (n=186)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	1. (Constant)	-23.927	11.698			
	2. LC	1.384	.272	.364	5.080	.000
	3. BM	.587	.237	.176	2.482	.014

หมายเหตุ: Dependent Variable: จริยธรรมในการทำงานของครู $R^2 = .474$

กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ .05

สรุปการวิเคราะห์ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะ
พฤติกรรม และจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สรุปได้ว่า

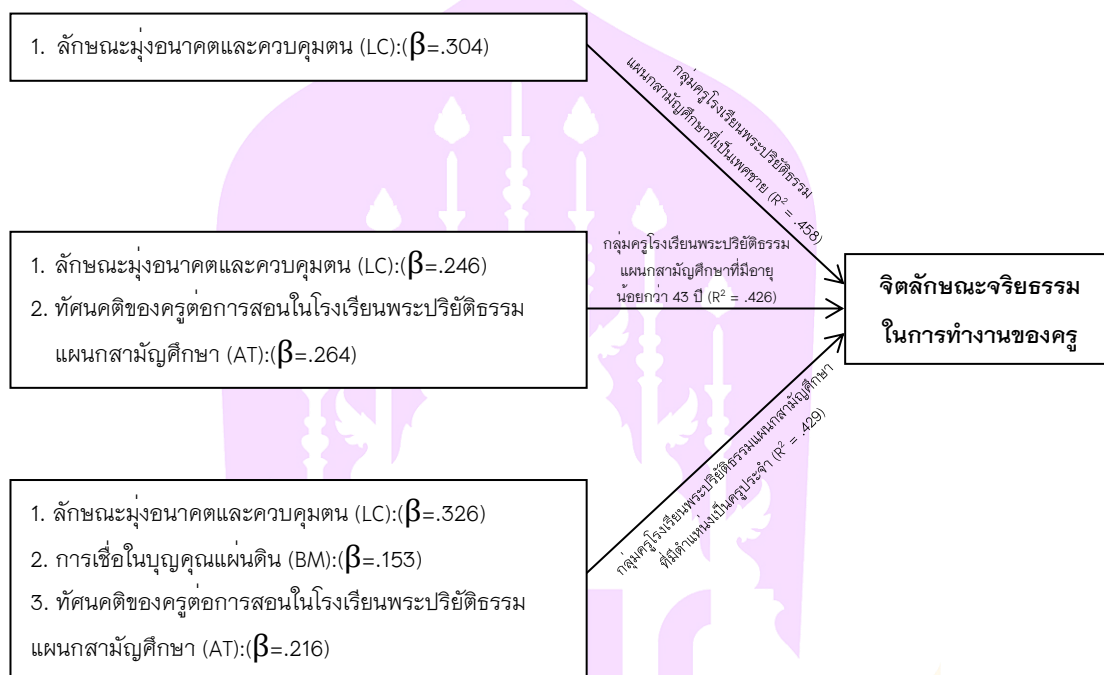
1. กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นเพศชาย เป็นกลุ่ม
ที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริม
จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังกล่าว
คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

2. กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี
เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ทั้งด้านจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน พฤติกรรม
จริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการ
ทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังกล่าว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต
และควบคุมตน และทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษาดังกล่าว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน
ของครู และปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษาดังกล่าว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และทัศนคติ
ของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

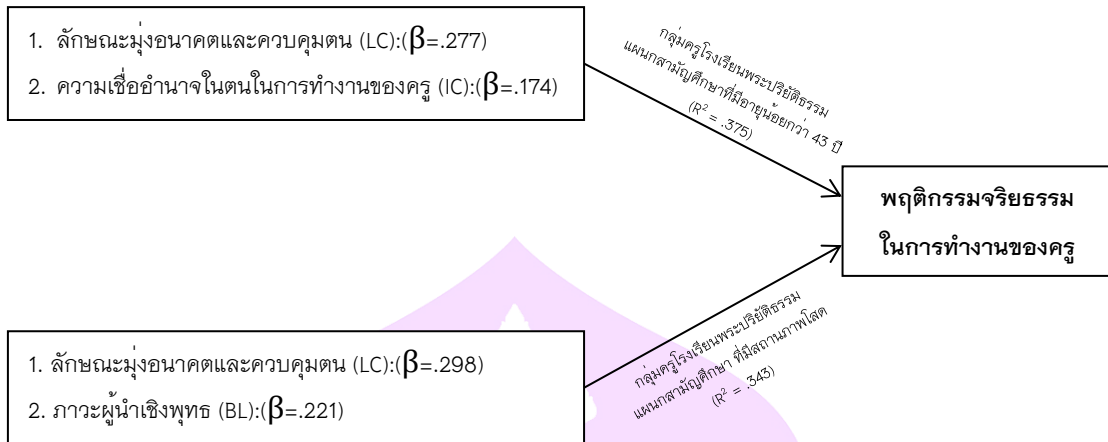
3. กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ
เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริม
จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังกล่าว
คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน และทัศนคติของครู
ต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4. กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่
สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรม
จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังกล่าว
คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และภาวะผู้นำเชิงพุทธ และปัจจัยส่งเสริมจริยธรรม
ในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังกล่าว คือ ลักษณะมุ่ง
อนาคตและควบคุมตน และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

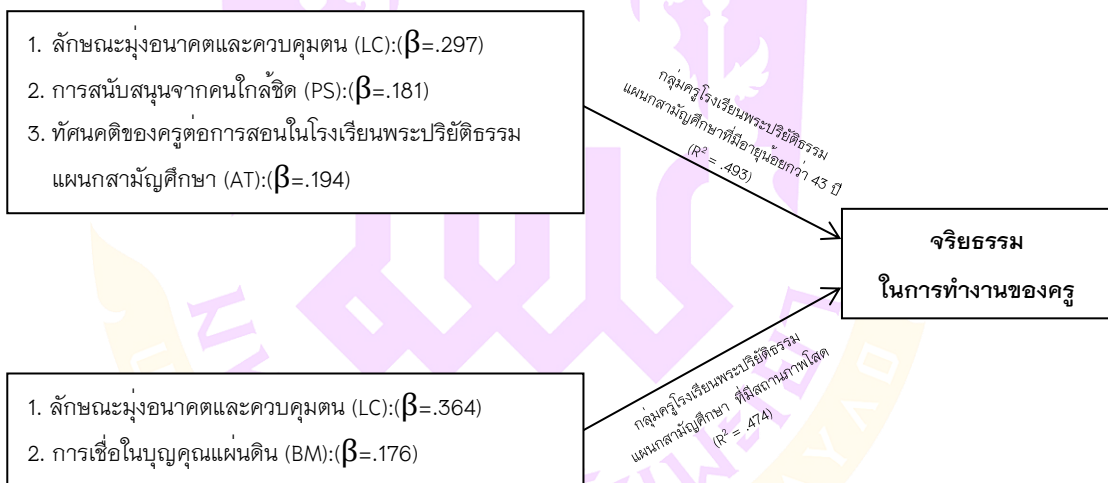
จากผลวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสรุปปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นเพศชาย กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพโสด ได้ตั้งภาพ 9 ภาพ 10 และภาพ 11



ภาพ 9 ปัจจัยส่งเสริมจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่เป็นเพศชาย กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ



ภาพ 10 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมจรรยาบรรณในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด



ภาพ 11 ปัจจัยส่งเสริมจรรยาบรรณในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อตอบสนองมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน และมีปัจจัยปกป้องที่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ซึ่งในส่วนนี้มีครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูที่เป็นเพศชาย และกลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูประจำ เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาในด้านจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงาน ในขณะที่ กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน คือ กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน ทั้งจิตลักษณะ พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน ส่วนกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนทั้งในด้านพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ จริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

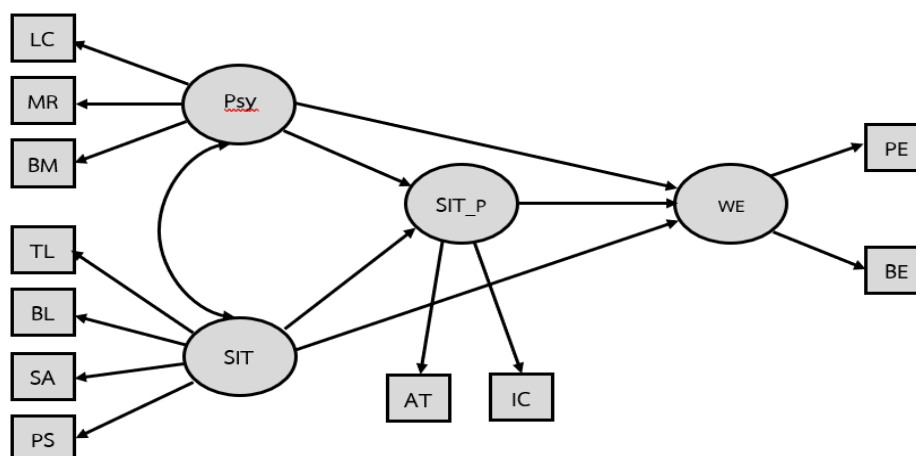
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) แบบตัวแปรแฝง (Latent variables) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS AMOS 21.0.0 (Build 1178) โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

3.1 การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ จริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้กำหนดตัวแปรในโมเดล ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PSy) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะเดิม จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) 3) บรรยากาศสถานศึกษา (SA) และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (WE) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (PE) และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (BE) ตัวแปรจิตลักษณะ

ตามสถานการณ์ (SIT_P) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะคิดต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน (IC) โดยมีโมเดลตั้งต้น ดังภาพ 12



ภาพ 12 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุจริยธรรมในการทำงานครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (โมเดลตั้งต้น)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ในขั้นแรกนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปรที่จะนำเข้ามาวิเคราะห์ใน Model โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4 พบว่า

3.2.1 ตัวแปรจริยธรรมในการทำงานของครู (WE) ที่ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู (PE) และ 2) พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู (BE) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .514$)

3.2.2 ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม (SPy) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) ($r = .538$) รองลงมา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC)

และเหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) ($r = .384$) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) ($r = .355$)

3.2.3 ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) 3) บรรยากาศสถานศึกษา (SA) 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS) พบว่า มีสัมพันธกันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และบรรยากาศสถานศึกษา (SA) ($r = .775$) รองลงมา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) ($r = .733$) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) และบรรยากาศสถานศึกษา (SA) ($r = .610$)

3.2.4 ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู (IC) พบว่า มีสัมพันธกันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .404$)

3.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏในเบื้องต้นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลตั้งต้นนั้น ยังคงไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับและวิเคราะห์ใหม่

ผลจากการปรับโมเดลอีกครั้งด้วยการประมาณค่าความแปรปรวนรวมระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วพบว่า โมเดลมีค่าสถิติต่าง ๆ ที่ยอมรับได้ กล่าวคือ มีค่า $\chi^2=9.667$, $df=8$, $p\text{-value}=.289$, $\chi^2/df=1.208$, $GFI=.989$, $AGFI=.952$, ค่า $CFI=.997$, $RMSEA=.031$, $RMR=.011$ ดังภาพ 13

ผลการวิเคราะห์ล่าสุด พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 81 [R^2 of Model (WE)=.806] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นที่สำคัญ (ตาราง 24) ดังนี้

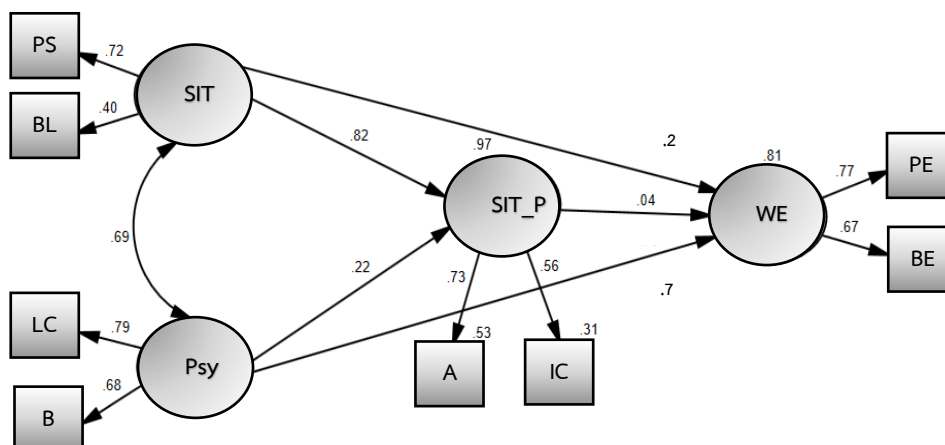
3.3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (WE) คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม [ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM)] (TE=.709) รองลงมา คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)] (TE=.247) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ [ประกอบด้วย ทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู (IC)] (TE=.043) ตามลำดับ

3.3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม [ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM)] (DE=.699) รองลงมา คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)] (DE=.212) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ [ประกอบด้วย ทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู (IC)] (DE=.043) ตามลำดับ

3.3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยอ้อมของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เด่นชัด คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)] (IE=.035) รองลงมา คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม [ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM)] (IE=.010) ที่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปยังจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตาราง 24 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (n=226)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	จิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P)			จริยธรรมในการทำงานของครู (WE)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
สถานการณ์ทางสังคม (SIT)	.818	-	.818	.212	.035	.247
จิตลักษณะเดิม (PSy)	.221	-	.221	.699	.010	.709
จิตตามสถานการณ์ (SIT_P)	-	-	-	.043	-	.043
R ²		.969			.806	



Chi-Square = 9.667 ; df = 8
 Relative Chi-Square = 1.208 ; p-value = .289
 GFI = .989 ; AGFI = .952 ; CFI = .997
 RMSEA = .031 ; RMR = .011

ภาพ 13 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) สามารถอธิบายได้ร้อยละ 81

3.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด

3.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี สามารถอธิบายได้ร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลส่งเสริม พบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

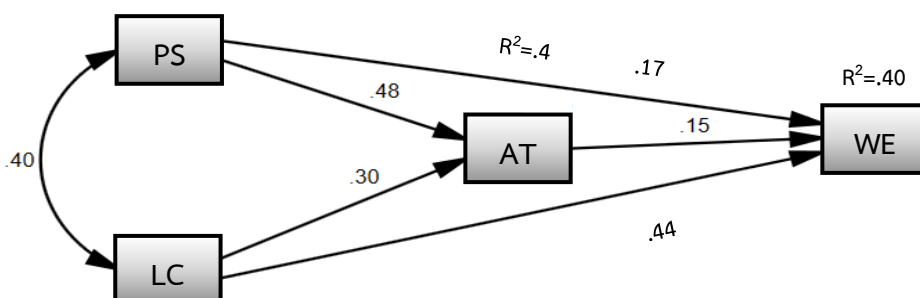
1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (WE) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) (TE=.486) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS) (TE=.244) และทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) (TE=.147) ตามลำดับ

2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) (DE=.442) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)] (DE=.174) และทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) (DE=.147) ตามลำดับ

3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เด่นชัด คือ การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS) (IE=.070) รองลงมา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) (IE=.044) ที่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (AT) ไปยังจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตาราง 25 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี (n=125)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ทัศนคติของครูต่อการสอน ในโรงเรียนฯ (AT)			จริยธรรมในการทำงาน ของครู (WE)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC)	.298	-	.298	.442	.044	.486
การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (PS)	.480	-	.480	.174	.070	.244
ทัศนคติของครูต่อการสอนใน โรงเรียนฯ (AT)	-	-	-	.147	-	.147
R ²	.433			.402		



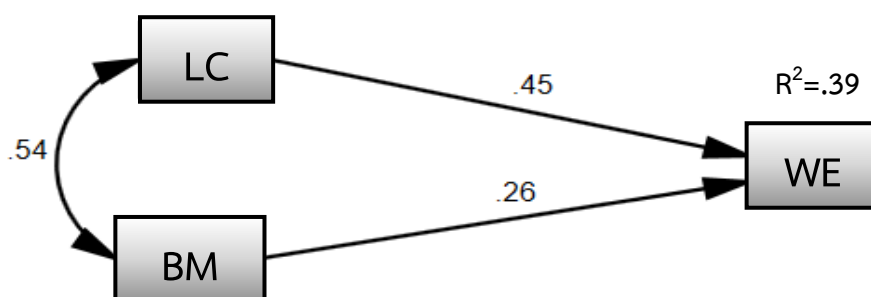
ภาพ 14 รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด สามารถอธิบายได้ร้อยละ 39 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลส่งเสริม พบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (WE) คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM)

2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (LC) สัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path Coefficient: β) เท่ากับ .45 รองลงมา คือ การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน (BM) สัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path Coefficient: β) เท่ากับ .26 ตามลำดับ



ภาพ 15 รูปแบบปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 พบว่า รูปแบบปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 40 และ 39

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

1. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ์ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2

คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม โดยลำพัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 1.0 ผลดังกล่าวจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน และมีปัจจัยปกป้องที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

มีครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านจริยธรรมในการทำงาน และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 40 และ 39 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยผ่านการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ (รูปแบบการพัฒนา) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 81 [R^2 of Model (WE)=.806] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (WE) คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม (TE=.709) รองลงมา คือ กลุ่มสถานการณทางสังคม (TE=.247) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ (TE=.043) ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม (DE=.699) รองลงมา คือ กลุ่มสถานการณทางสังคม (DE=.212) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ (DE=.043) ตามลำดับ

2.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยอ้อมของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เด่นชัด คือ กลุ่มสถานการณทางสังคม (IE=.035) รองลงมา คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม (IE=.010) ที่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณไปยังจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2

การพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง” ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านคือ ร้อยละ 70 และโดยรวมร้อยละ 75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการวิจัยส่วนนี้ มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 2) การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การดำเนินการเริ่มจากการนำผลการวิเคราะห์จากวิจัยระยะที่ 1 ที่ได้รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนดเป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี (เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย) นำรูปแบบดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาแล้วสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ กรณีที่ต้องนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้มาโดยเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมในการให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหาร/พระวิทยากรสถาบันพัฒนาพระวิทยากร จำนวน 2 รูป นักวิชาการ//นักพฤตินกรรมศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 4 รูป และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน สำหรับประเด็นสัมภาษณ์หรือสอบถามนั้น คือ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ในกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยบริหารทรัพยากรหลัก 4 ประการ (4Ms) คือ Man-Money-Material-Method โดยการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครูดำเนินการโดยคณะกรรมการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร

การดำเนินการเมื่อได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นำมาวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์และสอบถามเพิ่มเติม จึงทำการวิเคราะห์ข้อความและสรุป โดยทำเป็นลำดับขั้น คือ

ขั้นที่ 1 สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางของผู้เชี่ยวชาญแต่ละรูป/คน ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกี่ยวกับการวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's และการยอมรับและปรับปรุงแก้ไข (A) กับ 4M's

ขั้นที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม ของรูปแบบการบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกี่ยวกับการวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's และการยอมรับและปรับปรุงแก้ไข (A) กับ 4M's

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 แล้ว จึงสร้างเป็นแนวทาง หรือรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ด้วยการมอบหมายให้ดำเนินการ โดยคณะกรรมการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคณะกรรมการ เป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ
2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม
3. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม

โดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 3 ฝ่ายนี้ แบ่งหน้าที่เพื่อรับผิดชอบการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยเลือกใช้ วิธีฝึกอบรมตามหลักสูตร (ผลการวิจัย) เป็นชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ที่ดำเนินการพัฒนา โดยคณะกรรมการ ซึ่งยึดหลักวงจรคุณภาพเดมिंग (Deming Cycle) P-D-C-A ประกอบการ บริหารทรัพยากร (4Ms) ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังผลตาราง 26, 27, 28 และ 29 ต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1) วางแผนเกี่ยวกับการ ประสานงานบุคลากรของฝ่าย อำนวยการ จำนวน องค์ประกอบ โดยมีหน้าที่ กำหนดนโยบายการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยแต่งตั้ง	1) วางแผนกำหนดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายอำนวยการ กำหนดงบประมาณสนับสนุน โครงการพัฒนาฯ ทั้งหมด และ ระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ 2) วางแผนหาแหล่งเงินทุน กำหนดงบประมาณของฝ่าย พัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่าย	1) วางแผนเกี่ยวกับประเภท และจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ 2) วางแผนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ใน การดำเนินงาน โดยมีกร กำหนดผู้รับผิดชอบในการ	1) วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น วิธีการประชุม วิธีการ มอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีการนิเทศและติดตาม 2) วางแผนพิจารณา เสนอแนะ วิธีการทำงาน และวิธีที่ นำมาใช้ในการพัฒนาครูของ

ตาราง 26 (ต่อ)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>คณะทำงาน ให้การสนับสนุน และ ติดตามการทำงาน</p> <p>2) วางแผนเกี่ยวกับการกำหนด แต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา คือ คณะทำงานสร้าง หลักรัฐธรรมนูญ/ชุดกิจกรรม ฝึกอบรม/เครื่องมือวัดและ ประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึก อบรม องค์ประกอบ การกิจ การ สนับสนุน และติดตามการ ปฏิบัติงาน</p> <p>3) วางแผนประสานความร่วมมือเกี่ยวกับบุคลากรของ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ฝ่ายอาคาร สถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยีฝ่าย อาหาร/เครื่องดื่ม และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ องค์ประกอบ การกิจ ให้การสนับสนุน และ ติดตามการปฏิบัติงาน</p>	<p>พัฒนา/ฝึกอบรมเสนอเป็น จำนวนเงิน และหมวดหมู่</p> <p>3) วางแผนกำหนดจัดสรร งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ ฝ่ายสนับสนุนเสนอเป็นจำนวน เงิน และหมวดหมู่</p>	<p>จัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ ที่มี คุณภาพให้คณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ให้เพียงพอและ เหมาะสม</p> <p>3) วางแผนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน</p>	<p>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม เช่น การ ลงทะเบียน การจัดกลุ่ม การ วัดและประเมินผล</p> <p>3) วางแผนพิจารณา เสนอแนะ วิธีการทำงานของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม</p>
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
<p>1) วางแผนจัดโครงสร้าง คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวหน้า และคณะทำงาน โดย คณะทำงานมาจาก สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์</p> <p>2) วางแผนกำหนดบุคลากรใน คณะทำงานย่อย อัน ประกอบด้วย บุคลากรสร้าง หลักรัฐธรรมนูญสร้างกิจกรรม ฝึกอบรม ทำการฝึกและ ประเมินการอบรม โดยเป็น</p>	<p>1) วางแผนกำหนดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงาน ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อัน ได้แก่ งบการประชุม งบ สนับสนุนคณะทำงาน</p> <p>2) วางแผนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของคณะทำงานย่อย ต่าง ๆ อันประกอบด้วย คณะ สร้างหลักสูตร คณะสร้าง กิจกรรมฝึกอบรม คณะ ฝึกอบรม และประเมินการ ฝึกอบรม/ค่าตอบแทนที่ปรึกษา ทางวิชาการ</p>	<p>วางแผน กำหนดประเภทและ จำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ใน การทำงาน อันได้แก่</p> <p>(1) คณะทำงานของฝ่าย พัฒนา/ฝึก อบรม และ คณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการ ทำงาน</p> <p>(2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่ง ต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงาน เช่น วัสดุ สำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี</p>	<p>วางแผนเลือกวิธีการที่ เหมาะสมกับการทำงานของ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่</p> <p>1) วิธีการสื่อสาร</p> <p>2) วิธีการสร้างหลักสูตร</p> <p>3) วิธีสร้างชุดกิจกรรม</p> <p>4) วิธีฝึกอบรม</p> <p>5) วิธีวัดประเมินการฝึกอบรม</p>

ตาราง 26 (ต่อ)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
คณะทำงานมาจาก สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์ หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น 3) วางแผนคัดสรรบุคลากรในโรงเรียน หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ที่มีบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการ พัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมครู ประกอบด้วย นักจิตวิทยา นัก พฤติกรรมศาสตร์ นักวิชาการ จากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นักวิชาการจาก มหาวิทยาลัยสงฆ์	3) วางแผนงบประมาณการจัด อบรมเกี่ยวกับค่าสถานที่ ค่า วัสดุอุปกรณ์ ค่าพาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่าย อื่น ๆ		
<p>หมายเหตุ: เตรียมวางแผน โดยหลักสูตรและชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย ก. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ ทางสังคม 2 ประการ คือ</p> <p>1) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ข. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน</p> <p>2) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ค. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ คือ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ง. ชุดฝึกจริยธรรมในการทำงานของครู โดยฝึกเป็น อันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมเหล่านี้มีการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกด้วย</p>			
1.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม			
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่าย เอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่าย อาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย ยานพาหนะ และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ แต่ละฝ่าย ประชุมเตรียมความพร้อม ทำงาน ตรวจสอบความพร้อม ของบุคลากรด้าน จำนวน ศักยภาพในการทำงาน เวลา สำหรับการปฏิบัติ	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการ ทำงาน ในช่วงการดำเนินงาน โครงการ (พัฒนา/ฝึกอบรม) เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง โดย พิจารณาตามความเหมาะสม และความจำเป็น	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ/อุปกรณ์ที่แต่ละฝ่ายต้อง ใช้ในการทำงาน บางส่วนอาจมี อยู่แล้ว บางส่วนต้องจัดหา จัดซื้อเพิ่มเติม จัดทำรายการ อย่างละเอียด เพื่อขออนุมัติ และสนับสนุนให้มีคุณภาพและ เพียงพอ พร้อมใช้งาน	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับ งาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย วางแผนว่าจะใช้วิธีที่ใช้อยู่เดิม หรือหาวิธีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นมาใช้ในการทำงาน

ตาราง 27 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม
ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1) ออกคำสั่งแต่งตั้ง บุคลากร ของฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยประธาน และ คณะกรรมการ ให้มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย การพัฒนาครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มี จริยธรรมในการทำงาน แต่งตั้ง คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ให้การ สนับสนุน และ ติดตามการ ทำงาน สื่อสารประสานงานขอ ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ ครูเข้าร่วมโครงการ	1) อนุมัติและจัดหางบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการประชุม กรรมการอำนวยการ (ถ้ามี) และงบประมาณสนับสนุน โครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ ทั้งหมด โดยระบุแหล่งที่มาของ งบประมาณอย่างชัดเจน 2) อนุมัติงบประมาณของฝ่าย พัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่าย พัฒนา/ฝึกอบรมเสนอ โดยเน้น ความถูกต้อง โปร่งใส ประหยัด มีหลักฐานตรวจสอบได้ และมี ประสิทธิภาพการทำงาน	1) จัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ โดย คำนึงถึงความจำเป็นและ คุณภาพการใช้งานสูงสุด 2) ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ใน การดำเนินงาน 3) ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน	1) พิจารณาการใช้วิธีการ ทำงานของฝ่ายอำนวยการ วิธีการประชุม วิธีการ มอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีการนิเทศและติดตาม การ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัด โครงการพัฒนาครู 2) พิจารณา เสนอแนะ วิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ และ วิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาของ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม 3) พิจารณา เสนอแนะ วิธีการ ทำงานของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา/ฝึกอบรม
2) ออกคำสั่ง แต่งตั้งฝ่าย พัฒนาและฝึกอบรมคือ คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุด กิจกรรมฝึกอบรม/เครื่องมือวัด และประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึกอบรม กำหนด องค์ประกอบ ภารกิจ โดยเน้นแต่งตั้งจากบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3) อนุมัติงบประมาณของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่ายเสนอ โดยเน้นความ ถูกต้อง โปร่งใส ประหยัด มี หลักฐานตรวจสอบได้ และมี ประสิทธิภาพการทำงาน		
3) ออกคำสั่งแต่งตั้ง ฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่คณะทำงานเกี่ยวกับ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อาหาร/เครื่องดื่ม และ ประชาสัมพันธ์ กำหนด องค์ประกอบและภารกิจ			

ตาราง 27 (ต่อ)

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1) จัดประชุมคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมหัวหน้าคณะทำงาน มอบหมายให้แต่ละคณะปฏิบัติงานตามภารกิจ	1) ดำเนินการเบิกงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา เช่น งบการประชุม งบกลางสนับสนุนคณะทำงาน	ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานของคณะทำงานต่าง ๆ อันได้แก่	เลือก และใช้ วิธีการที่เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่
2) จัดบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์กร (โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ที่มีบุคลากรมีความสามารถในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยนักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ และนักการศึกษา	2) จัดทำ ค่าใช้จ่ายของคณะทำงานย่อยต่าง ๆ เสนอขออนุมัติ เพื่อใช้ในการทำงานอันได้แก่ คณะสร้างหลักสูตร คณะสร้างกิจกรรมฝึกอบรม คณะประเมินการฝึกอบรม และค่าตอบแทนที่ปรึกษาทางวิชาการ	(1) คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึก อบรม และ คณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน (2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี	1) ใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการการนิเทศ วิธีการเสริมพลัง
3) คณะทำงานย่อยอื่น ประกอบด้วย คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม คณะประเมินการอบรมและวิทยากรฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการ (workshop) ทำงานและสร้างผลผลิตตามเป้าหมาย	3) เสนอขออนุมัติงบประมาณการจัดอบรมจากกรรมการ อำนวยการ ซึ่งจะเกี่ยวกับ ค่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าพาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่น		2) วิธีการสร้างหลักสูตร ชุดฝึก ชุดกิจกรรม เช่น ทำ Workshop หรือมอบหมายให้ทำเป็นกลุ่ม เป็นชิ้นงาน
			3) วิธีฝึกอบรม เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่ม หรือ การฝึกปฏิบัติ นอกจากวิธีการแล้ว ยังต้องใช้หลักการ ทฤษฎีงานวิจัยที่เป็นพื้นฐานของจิตลักษณะที่ต้องพัฒนา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
			4) วิธีการวัดประเมินการฝึกอบรม
หมายเหตุ: ขึ้นดำเนินการนำหลักสูตรมาฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรและชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย ก. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ			
1) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ข. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง			
2) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ค. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ คือ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ง. ชุดฝึกจริยธรรมในการทำงานของครู โดยฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมเหล่านี้มีการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกด้วย			

ตาราง 27 (ต่อ)

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม			
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่าย เอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่าย อาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย ยานพาหนะ และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ แต่ละฝ่าย ปฏิบัติงาน โดยรับคำสั่งจาก ฝ่ายอำนวยการ ประสานงาน กับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และ ประสานงานกับฝ่ายสนับสนุน ทั้งงานมีความจำเป็นต้องทำ ร่วมกันหรือเสริมกัน	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม ทำข้อเสนอขอเบิก งบประมาณที่ต้องใช้ในการ ทำงานในช่วงการดำเนิน โครงการ (ฝึกอบรม) เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง และ ทำการใช้จ่าย อย่างเหมาะสม ตามความ จำเป็น มีการรวบรวมหลักฐาน การเงิน และจัดทำบัญชี	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม จัดหา จัดซื้อ วัสดุ/ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่แต่ละฝ่าย ต้องใช้ในการทำงาน บางส่วน อาจมีอยู่แล้ว บางส่วนต้อง จัดหา จัดซื้อเพิ่มเติม โดยเน้น คุณภาพ ความเหมาะสม และประหยัด	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม ใช้วิธีการทำงาน ตามที่ได้วางแผนไว้ หรือ แสวงหาเพิ่มเติม ให้เหมาะสม กับงาน/กิจกรรมที่ได้รับ มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

ตาราง 28 แสดงขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการบริหารการพัฒนา
จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1) ตรวจสอบ ติดตามผลการ ทำงานของบุคลากรฝ่าย อำนวยการและฝ่ายอื่น ๆ ใน ภาพรวม ในการทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย แต่งตั้ง คณะทำงาน ให้การสนับสนุน และ ติดตามการทำงาน	1) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ จ่ายของกรรมการอำนวยการ และงบประมาณสนับสนุน โครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ ทั้งหมดในภาพรวมว่าเพียงพอ เหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่	1) ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายอำนวยการใช้ใน การทำงานว่า ได้รับครบถ้วน ใช้ได้จริง คุ้มค่า 2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงาน ว่า ได้รับครบถ้วน ใช้ได้จริง คุ้มค่า	1) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงานของฝ่ายอำนวยการ วิธีการประชุมการมอบหมาย งาน วิธีการสื่อสาร วิธีการ นิเทศและติดตามเหล่านั้นใช้ ได้ผล มีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการใช้เอกสารชี้แจงว่า เหมาะสมหรือไม่
2) ตรวจสอบ ติดตามการ ดำเนินการของคณะทำงาน ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุด กิจกรรมฝึกอบรม/เครื่องมือวัด และประเมินการฝึกอบรม	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมได้รับอนุมัติ 3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนาและฝึกอบรมตามที่ ฝ่ายสนับสนุนได้รับอนุมัติ	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการ ดำเนินงานว่า ได้รับครบถ้วน	2) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ในการ พัฒนาของฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรม วิธีการเหล่านั้นใช้ ได้ผล มีประสิทธิภาพเพียงใด

ตาราง 28 (ต่อ)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
และคณะทำงานจัดฝึกอบรมมีความเพียงพอ เหมาะสมในการทำภารกิจเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร	1) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้จ่ายของกรรมการอำนวยการ และงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ทั้งหมดในภาพรวมว่าเพียงพอเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่	ใช้ได้จริง คุ้มค่า	มีปัญหาหรือไม่อย่างไร
3) ตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินการของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการฝึกอบรมได้แก่	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้งบประมาณ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้รับอนุมัติ		3) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการทำงานของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา/ฝึกอบรม วิธีการเหล่านั้นใช้ได้ผลมี ประสิทธิภาพเพียงใด ถูกต้อง ครบถ้วน อย่างไร
ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหาร/เครื่องดื่ม และฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีความเพียงพอ เหมาะสมเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนาและฝึกอบรมตามที่ฝ่ายสนับสนุนได้รับอนุมัติ		
<p>หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการตรวจสอบและประเมินภายในฝ่ายอำนวยการ และตรวจสอบ/ประเมินฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา/ฝึกอบรมซึ่งได้รับการแต่งตั้งมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ การตรวจสอบ/ประเมิน ใช้ข้อมูลจากการสอบถาม คณะทำงาน ข้อมูลจากการสังเกต การนิเทศติดตามและคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>			
3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัดประชุมคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา ที่แต่ละคณะทำงานได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภารกิจ	1) ตรวจสอบ/ประเมิน การ จัดทำกรค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาและ คณะทำงาน ต่าง ๆ จาก คณะกรรมการอำนวยการ เพื่อ จัดสรรในการทำงาน อันได้แก่	1) ตรวจสอบ/ประเมินการ ดำเนินการ กำหนดประเภท และจำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการ ทำงาน อันได้แก่	ตรวจสอบ/ประเมิน การเลือก วิธีการทำงานของแต่ละ คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา อันได้แก่
2) ตรวจสอบ/ประเมินการการเลือกบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์กรหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีความสามารถในการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยนักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ และนักการศึกษา	คณะสร้างหลักสูตร คณะสร้าง กิจกรรมฝึกอบรม คณะ ประเมินการฝึกอบรม และ ค่าตอบแทนที่ปรึกษาทาง วิชาการ	(1) คณะทำงานของฝ่าย พัฒนา/ฝึก อบรม และ คณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการ ทำงาน	1) วิธีการสื่อสาร 2) วิธีการสร้างหลักสูตร 3) วิธีสร้างชุดฝึก ชุดกิจกรรม 4) วิธีฝึกอบรม 5) วิธีการวัดประเมินการ ฝึกอบรม
3) ตรวจสอบ/ประเมินการทำงาน คณะทำงานย่อยอัน ประกอบด้วย คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรม	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การขอ อนุมัติงบประมาณการจัด อบรม จากกรรมการ อำนวยการ ซึ่งจะเกี่ยวกับ ค่า สถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่า พาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่น	(2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่ง ต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงาน เช่น วัสดุ สำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี	
		2) ตรวจสอบ/ประเมิน การ ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ และการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ ที่ต้องใช้ในการทำงานของ คณะทำงานต่าง ๆ	

ตาราง 28 (ต่อ)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ฝึกอบรม คณะประเมินการ อบรม และวิทยากรฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการสร้าง ผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมาย			
หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการตรวจสอบและประเมินจากภายในของฝ่ายพัฒนาฝึกอบรม ใช้ข้อมูลจากการสอบถามบุคลากร ในคณะทำงาน ข้อมูลจากการสังเกตการณ์เทศ ติดตามและคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			
3.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม			
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่าย เทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและ เครื่องดื่ม ฝ่ายยานพาหนะ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ แต่ละ ฝ่ายจะทำการตรวจสอบ และประเมินการทำงานของ ตนเอง ในด้านความเพียงพอ ของบุคลากร ความสามารถ ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรมตรวจสอบและ ประเมินการเบิกงบประมาณใน การทำงาน และการใช้จ่าย ในช่วงการดำเนินโครงการ (ฝึกอบรม)เป็นไปอย่าง เหมาะสม ตามความจำเป็น เพียงใด เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม ตรวจสอบและ ประเมินการจัดหา จัดซื้อ และการใช้งาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่แต่ละฝ่ายใช้ในการ ทำงาน ในด้านความพอเพียง คุณภาพ ความเหมาะสม คุ้มค่าและประหยัด ความ สะดวก ปัญหา/อุปสรรคที่พบ	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม ตรวจสอบและ ประเมินวิธีการทำงานตามที่ นำมาใช้ ว่ามีความเหมาะสม กับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้ได้ผลดี หรือมีปัญหาอย่างไร มีการสรุปการตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ตาราง 29 แสดงขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) รูปแบบการบริหาร
การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการทำงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ดีคงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับปรับปรุง แก้ไข มีการรายงานต่อ ผู้บริหาร	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้จ่ายของ กรรมการอำนวยการ และ งบประมาณสนับสนุนโครงการ พัฒนานี้ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ เหมาะสม ต้องปรับปรุง ถ้าไม่ เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อหา เพิ่มในส่วนที่จำเป็น	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่าย อำนวยการใช้ในการทำงาน ส่วนที่ดีพิจารณาคงไว้ หรือ ปรับปรุงให้เหมาะสม 2) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการ ดำเนินงาน นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงานของฝ่าย อำนวยการ นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข
2) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินการของ คณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรม คือ คณะทำงาน สร้างหลักสูตร/ชุดกิจกรรม ฝึกอบรม/เครื่องมือวัดและ ประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึกอบรมนำ ข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่ดี คงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับ ปรับปรุงแก้ไข	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายพัฒนา ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ได้รับอนุมัติ นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข	3) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงาน นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ดำเนินการ ต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุง แก้ไข	2) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงาน และวิธี ที่นำมาใช้ในการพัฒนาของ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม นำข้อมูล ที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่ เหมาะสมให้ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไข
3) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินการของบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ฝ่ายอาคาร สถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่าย อาหาร/เครื่องดื่ม และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ดีคงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับปรับปรุง แก้ไข	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ ฝ่ายได้รับอนุมัติ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ เหมาะสมให้ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไข		3) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงานของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ดำเนินการ ต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุง แก้ไข

ตาราง 29 (ต่อ)

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมินการจัดประชุม คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา พิจารณา สิ่งที่ดีให้การยอมรับ สิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรค ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	1) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การจัดทำประมาณการ ค่าใช้จ่ายของคณะทำงานฝ่าย พัฒนาและคณะทำงานย่อย ต่าง ๆ เสนอขออนุมัติจาก คณะกรรมการอำนวยการ และจัดสรรให้คณะทำงานย่อย ต่าง ๆ ใช้ในการทำงานต่าง ๆ หากพบว่ามีปัญหาต้องปรึกษา ขอคำแนะนำจากกรรมการ อำนวยการ หากไม่พบปัญหา ดำเนินการต่อ	1) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการ กำหนด ประเภทและจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน ของคณะทำงานต่าง ๆ หากพบ ปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไขโดย ปรึกษาผู้รู้หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ผลการตรวจสอบ/ประเมิน การเลือกวิธีการทำงาน ของแต่ ละคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา อันได้แก่ 1) วิธีการสื่อสาร 2) วิธีการสร้างหลักสูตร 3) วิธีสร้างชุดฝึก ชุดกิจกรรม 4) วิธีฝึกอบรม 5) วิธีการวัดประเมินการ ฝึกอบรม หากพบว่ามีปัญหา หรือไม่ เหมาะสม นำข้อมูลจากการ ประเมิน เข้าร่วมปรึกษาหารือ ในคณะทำงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ หาแนวทางการปรับปรุงหรือ หาวิธี ใหม่ที่เหมาะสม
2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการเลือกและ แต่งตั้งคณะทำงานกลุ่มต่าง ๆ หากพบความไม่เหมาะสม ทำการปรับปรุงแก้ไข หากพบว่าเหมาะสมให้ ดำเนินการต่อไปได้	2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การขออนุมัติงบประมาณการ จัดอบรม จากกรรมการ อำนวยการ และการใช้จ่ายใน การจัดอบรม หากพบว่ามี ปัญหาต้องปรึกษาขอ คำแนะนำจากกรรมการ อำนวยการ หากไม่พบปัญหา ดำเนินการต่อ	2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้อง ใช้ในการทำงานของ คณะทำงานต่าง ๆ และการใช้ งาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เหล่านั้น หากพบปัญหาต้อง ปรับปรุงแก้ไขโดยปรึกษาผู้รู้ หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	
3) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะทำงาน ย่อยอันประกอบด้วย คณะ สร้างหลักสูตร คณะสร้าง กิจกรรมฝึกอบรม คณะ ประเมินการอบรม และ วิทยากรฝึกอบรม การประชุม ปฏิบัติการ (workshop) สร้าง ผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากพบว่ามีปัญหาทำการ ปรับปรุงแก้ไข หากไม่พบว่ามี ปัญหาให้ดำเนินการต่อไปได้			
4.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม			
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรมนำข้อมูลที่ได้จากการ ตรวจสอบ/ประเมินการทำงาน ของบุคลากรในฝ่าย พิจารณา เกี่ยวกับความเพียงพอของ บุคลากร ความสามารถ ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ในการทำงาน ถ้าพบว่าดี/ เหมาะสมดำเนินการต่อไป ถ้าพบว่าไม่ดีไม่เหมาะสม	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม นำผลการตรวจสอบ และประเมินการเบิก งบประมาณที่ต้องใช้ในการ ทำงาน และการใช้จ่าย ในช่วง การดำเนินโครงการ ว่าเป็นไป อย่างเหมาะสม ตามความ จำเป็นเพียงใด เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงาน ล่วงหน้า ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม พิจารณาผลจากการ ตรวจสอบและประเมินการ จัดหา จัดซื้อ และการใช้งาน วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ของ แต่ละฝ่ายที่ใช้ในการทำงาน มี คุณภาพ ความเหมาะสม และ ประหยัด เพียงใด มีความ สะดวก หรือมีปัญหาอย่างไร ถ้าการดำเนินการเหมาะสม	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม ตรวจสอบและ ประเมินวิธีการทำงานตามที่ นำมาใช้ ว่ามีความเหมาะสม กับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้ ได้ผลดี หรือมีปัญหาอย่างไร นำผลที่ได้พบตัดสินใจคงไว้ หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และงานบรรลุตามเป้าหมาย

ตาราง 29 (ต่อ)

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ยอมรับและทำการปรับปรุง แก้ไข	ถ้าการดำเนินการเหมาะสม ได้ผลดี คงปฏิบัติต่อไป ถ้าพบว่าไม่เหมาะสม หรือมี ปัญหา/อุปสรรค ต้องขอ คำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการ ยอมรับการปรับปรุงแก้ไข	ได้ผลดี คงปฏิบัติต่อไป ถ้าพบว่า ไม่เหมาะสม หรือมีปัญหา/อุปสรรค ต้องขอคำแนะนำจากฝ่าย อำนวยการ ยอมรับการ ปรับปรุงแก้ไข	

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ได้รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับผลการวิจัยระยะที่ 2 ที่ได้ผลเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งดำเนินการพัฒนาโดยคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร จัดเป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมิน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงในด้านการบริหารและการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา) โดยมีเครื่องมือ คือ “แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด” (1 คะแนน) จนถึง “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด” (7 คะแนน) เครื่องมือดังกล่าวอยู่ในภาคผนวก ข้อมูลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรม ในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะนำเสนอต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการทั้ง 3 ฝ่าย โดยพิจารณากรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man-Money-Material-Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 92.62 2) ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.24 3) ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 90.48 และ 4) ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.48 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.96 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รายด้านดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนนรวม	เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
1. ด้านการวางแผน				
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	125	6.25	89.29	ผ่าน
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	132	6.60	94.29	ผ่าน
1.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม	132	6.60	94.29	ผ่าน
รวม	389	6.48	92.62	ผ่าน

ตาราง 30 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนนรวม	เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
2. ด้านการปฏิบัติ				
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	126	6.30	90.00	ผ่าน
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	125	6.25	89.29	ผ่าน
2.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม	128	6.40	91.43	ผ่าน
รวม	379	6.32	90.24	ผ่าน
3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน				
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	128	6.40	91.43	ผ่าน
3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	126	6.30	90.00	ผ่าน
3.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม	126	6.30	90.00	ผ่าน
รวม	380	6.33	90.48	ผ่าน
4. ด้านการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข				
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	125	6.25	89.29	ผ่าน
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	128	6.40	91.43	ผ่าน
4.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม	127	6.35	90.72	ผ่าน
รวม	380	6.33	90.48	ผ่าน
รวมทุกด้าน	1,528	6.37	90.96	ผ่าน

หมายเหตุ: * เกณฑ์ 70/75

70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A

75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยจำแนกเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยพิจารณา กรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money-Material-Method จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ พบว่า

1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.29 ถึง 91.43 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การตรวจสอบ/ประเมิน

2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.25 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.29 ถึง 94.29 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน

3. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.61 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 90 ถึง 94.29 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน

ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ
การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายละเอียดกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

แนวทางการบริหาร (คณะกรรมการ)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนนรวม	เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ				
1.1 การวางแผน	125	6.25	89.29	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	126	6.30	90.00	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	128	6.40	91.43	ผ่าน
1.4 การยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข	125	6.25	89.29	ผ่าน
รวม	504	6.30	90.00	ผ่าน
2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม				
2.1 การวางแผน	132	6.60	94.29	ผ่าน
2.2 การปฏิบัติ	125	6.25	89.29	ผ่าน
2.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	126	6.30	90.00	ผ่าน
2.4 การยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข	128	6.40	91.43	ผ่าน
รวม	511	6.39	91.25	ผ่าน
3. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม				
3.1 การวางแผน	132	6.60	94.29	ผ่าน
3.2 การปฏิบัติ	128	6.40	91.43	ผ่าน
3.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	126	6.30	90.00	ผ่าน
3.4 การยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข	127	6.35	90.72	ผ่าน
รวม	513	6.41	91.61	ผ่าน
รวมทุกคณะ	1,528	6.37	90.96	ผ่าน

หมายเหตุ: * เกณฑ์ 70/75

70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A

75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากคณะกรรมการทุกคณะ

สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีคณะกรรมการ 3 ฝ่าย โดยด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 92.62 ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.24 ในส่วนของด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.48 และด้านการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.48 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.96 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ พบว่า คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.25 และคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.61 ซึ่งเมื่อพิจารณาทุกคณะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.96 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายคณะและโดยรวมเช่นเดียวกัน

ผลวิจัยดังกล่าวนี้ ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง” ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้าน คือ ร้อยละ 70 และโดยรวม ร้อยละ 75 และตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสรุปการวิจัย การอภิปรายผลที่ได้พบจากการวิจัย และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไป

สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้พยากรณ์ผลวิจัยด้วยการตั้งสมมติฐานไว้ 5 ประการ การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งตรวจสอบสมมติฐานทุกข้อ

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การสรุปการวิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย

วิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 226 คน เลือกแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบวัด ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ จำนวน 11 แบบวัด ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แต่ละแบบวัดมีจำนวน 6 - 8 ข้อความ มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .609 ถึง .898 2) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายเปิด และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบให้ตอบโดยประเมินค่า

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และโปรแกรม IBM SPSS Amos สถิติที่ใช้มีทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง โดยสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-test, Multiple Regression Analysis (MRA) แบบ Stepwise รวมทั้ง Path Analysis ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่ามัธยฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และเทียบกับเกณฑ์ (70/75)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ระยะที่ 1 เป็นดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 1) พบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0 (ซึ่งมากกว่าร้อยละ 40) โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

1.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เพียงร้อยละ 1.0 (ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5) โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

1.3 กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาในด้านจริยธรรมในการทำงาน และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 40 และ 39 ตามลำดับ โดยพบปัจจัยส่งเสริมที่เด่นชัด ดังนี้

กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และมีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนในด้านจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 2) พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี ($\chi^2=9.667$, $df.=8$, $p\text{-value}=.289$, $\chi^2/df.=1.208$, $GFI=.989$, $AGFI=.952$, ค่า $CFI=.997$, $RMSEA=.031$, $RMR=.011$) และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 81 [R^2 of Model (WE)=.806]

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลาที่ 2 เป็นดังนี้

3. ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 3) พบว่า

รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ 3 ฝ่าย พบว่า ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 90.24 ถึง 92.62 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.96 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 90 ถึง 91.61 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะดำเนินการในประเด็นที่สรุปผลไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

ประการที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 40 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐาน ข้อ 1 ที่ว่า “มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสถานการณ์ ร่วมกันส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีอิทธิพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” ผลดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวแปรที่ได้เลือกมาศึกษา โดยการประมวลเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีและผลงานวิจัย มีบทบาทสำคัญส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามที่ได้คาดการณ์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม สามารถอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู มากกว่าร้อยละ 40 เช่น ผลวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม อธิบายความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดได้ร้อยละ 32.2 ในขณะที่ สรายุทธ วรรณ (2563) พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา และพฤติกรรมของครูส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ และอธิบายพฤติกรรมรวม ได้ร้อยละ 44.5 และ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งทำนายได้มากกว่าร้อยละ 25

สรุปจากผลการวิจัยในส่วนของกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 45.0 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 40 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด ซึ่งมีงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบหลักฐานสำคัญของลักษณะดังกล่าวที่มีต่อจริยธรรมในการทำงาน คือ

ในส่วน of ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในทำงานที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง เช่น สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่าพยาบาลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามจรรยาพยาบาลมากกว่า และมีพฤติกรรมทำงานอย่างเคารพสิทธิผู้ป่วยมากกว่าพยาบาลที่มีลักษณะมุ่ง

อนาคตและควบคุมตนเอง และยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลได้ร้อยละ 40.6 และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ร่วมกับ จิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 35.5 ขณะที่มีการวิจัยที่ศึกษาข้าราชการตำรวจ โดย นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 นั้น พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 โดยเมื่อรวมกับจิตลักษณะอื่นอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ร้อยละ 39.78 การวิจัยหลังปี พ.ศ. 2560 ของพิพัฒน์ ครไพบูลย์ (2562) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นจิตลักษณะประการหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในด้านของการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินกับจริยธรรมในการทำงาน ขณะที่มีการศึกษาความกตัญญูคุณกับพฤติกรรมของบุคคลพบนามากแล้ว ได้แก่ วิชญญา วัฒน (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกตัญญูกตเวทีเป็นตัวแปร ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวกในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับต่ำ งานวิจัยของ พระครูศรีสุตโสภณ (2549) ได้ศึกษาความกตัญญูกตเวทีในฐานะคุณธรรมค้ำจุนสังคมจากมุมมองพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ความกตัญญูกตเวที ประกอบด้วย การสำนึกบุญในบุญคุณหรืออุปการคุณของผู้อื่นหรือสิ่งอื่นที่มีแก่ตน และการทำตอบแทนคุณด้วยการแสดงออกทางกายและทางวาจาด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง และในทางพระพุทธศาสนากล่าวถึงความสำคัญของความกตัญญูกตเวทีไว้ 4 ประการ คือ 1) ความกตัญญูเป็นพื้นฐานของคนดี 2) ความกตัญญูกตเวทีเป็นเครื่องหมายของคนดี 3) กตัญญูกตเวทีบุคคลหาได้ยากในโลก และ 4) ความกตัญญูกตเวทีก่อให้เกิดมงคลแก่ชีวิต สำหรับการวิจัยของ กิตตา ปรัดถจริยา และ อุบล เลี้ยววาริณ (2558) ได้ทำการศึกษา ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะทางพุทธ และลักษณะทาง

พุทธ ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ภายหลังจากฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธ นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึก มีจิตลักษณะทางพุทธ ได้แก่ ความศรัทธาในพุทธศาสนา และความเชื่อเรื่องกรรม ลักษณะทางพุทธ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามหลักบุญสิกขา การใช้ชีวิตในวิถีชีวิตแบบพุทธ ความกตัญญูรู้คุณต่อบุคคล และความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน สูงกว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในทำงานที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง เช่น พระเทพปริยัติเมธี (2556) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย พบว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน มีอยู่ 10 ขั้นตอน เช่น มองกันแง่ดี มิไม่ตรีจิตที่ดีต่อกัน สร้างสรรค์ความดี ลดมานะทิฐิฐิ ไม่อคติต่อกัน เป็นต้น งานวิจัยของ ประสิทธิ์ พันธวงษ์ (2560) ศึกษาแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อผู้นำท้องถิ่น อาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ 6 ประการ คือ พุทธิปัญญา มีศรัทธา กฎหมาย ซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติศีล 5 สามารถเป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในการพัฒนาจังหวัดให้เข้มแข็งในอนาคตต่อไป และงานวิจัยล่าสุดที่พบของ อำนาจ มลสิน (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจเอกชนผลิตภัณฑ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกรอบสำหรับการพัฒนา ประกอบด้วยทศพิชราชธรรม, พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และสังคหะวัตถุ 4 ซึ่งหลักพุทธธรรมทั้ง 4 หลัก ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต การทำงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี

และในส่วนของการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในทำงานที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง เช่น ยศยง จันทรวงศา (2558) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง พบว่า ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับงาน ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญอื่น สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 52.9 ต่อมา งานวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2562) ทำการศึกษาแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ขณะที่ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2562) ศึกษาแบบ

การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถรื้อฟื้นทำนวยพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากหลักฐานความสำคัญของลักษณะดังกล่าว ที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านดีของบุคคลสามารถอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครูได้ดี เป็นผลที่สนับสนุนงานวิจัยที่ผ่านมา และทฤษฎีสำคัญอย่างชัดเจน

ประการที่สอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เพียงร้อยละ 1.0 ซึ่งน้อยกว่า ร้อยละ 5 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดีคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (รวม 9 ตัวแปร) ส่งอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มากกว่าการส่งอิทธิพลของตัวแปร กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมโดยลำพังไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)” ผลดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายได้ว่า อาจยังมีตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ทำให้การอธิบายได้ไม่สูงตามที่คาดหมาย

ประการที่สาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ได้แก่ กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และมีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านจริยธรรมในการทำงาน และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “มีกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนาและมีปัจจัยส่งเสริมที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานของครูกลุ่มดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ผลวิจัยดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และมีสถานภาพโสด มีปัจจัยส่งเสริมร่วมกันที่ควรพัฒนา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ วรรณ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของครู ซึ่งได้พบว่า กลุ่มสมควรได้รับการพัฒนาก่อนคือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดพื้นที่การศึกษา เขต 1 ปัจจัยปกป้องที่เด่น

คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมในโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่อความเป็นครู และการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน และ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนคือ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนในด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนทั้งในด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนাজริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

ผลจากการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนাজริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบ (Model) คือ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PSy) ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (SIT) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P) ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ร้อยละ 81 ซึ่งผลดังกล่าวนี้สนับสนุนแนวคิดรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson and Endler (1997) ที่มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ขณะที่จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นพฤติกรรมไม่เรียนรู้ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 4 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544) ของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา และวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ที่ศึกษาระบบดัชนีความไว้วางใจอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่งานวิจัยทั้งสองเรื่องได้ใช้กรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้าที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมของครู เช่น พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2560) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ สรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ รูปแบบ (Model) สามารถอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ร้อยละ 86 และพัฒนกิจ วงศ์ลาต (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 98.1

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยืนยัน ก็อาจเป็นเพราะว่าทุกตัวแปรในโมเดลได้ผ่านการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านของการนิยามวิธีการวัด และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรในโมเดล ทำให้โมเดลดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูงที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (เชิงประจักษ์)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะกรรมการ ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 90 ถึง 91.61 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 เช่นกัน

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง” ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้าน คือ ร้อยละ 70 และโดยรวม ร้อยละ 75 ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีคะแนนรายด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70 ในขณะที่ วสพร บุญสุข (2565) ศึกษา รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพ นับถือ ของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 2 ส่วน คือ 1) การบริหารรูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ดำเนินการโดยผู้บริหารยึดหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วมในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีคะแนนรายด้าน ร้อยละ 78.57 ถึง 87.50 คะแนนเฉลี่ยรวม 83.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70/75 และ 2) การบริหารรูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวม แยกตามการบริหารวงจรคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) ทั้งหมด 4 ด้าน มีคะแนนรายด้าน ร้อยละ 83.81 ถึง 88.21 คะแนนเฉลี่ยรวม 86.01 และโดยรวมแยกรายคณะทำงานทั้งหมด 6 คณะ มีคะแนนรายด้าน ร้อยละ 83.22 ถึง 88.75 คะแนนเฉลี่ยรวม 86.01 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70/75 ตามลำดับ และ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพ และคุณภาพชีวิต มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ที่ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 2) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะกรรมการ ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 86.25 ถึง 89.82 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.71 ซึ่งสูง

กว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 ซึ่งจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้สองประการสำคัญ คือ

ประการแรก รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ขอเสนอแนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ค่อนข้างชัดเจนครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับ ด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง

ประการที่สอง ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยแยกตามการบริหารวงจรคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) ทั้งหมด 4 ด้าน และแยกคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทั้งหมด 3 ฝ่าย ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้พบว่า การบริหารรูปแบบดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวมสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70/75 จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง เพราะการพัฒนามีพื้นฐานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนั้น มีโอกาสทำได้สำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยขาดพื้นฐานข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการที่มีประสบการณ์สูงในการวิจัยและการพัฒนา (Nation, 2003, อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2551) เห็นว่าโครงการพัฒนาที่มีทฤษฎีรองรับ มักประสบผลสำเร็จ และเป็นโครงการที่ยั่งยืนกว่าโครงการที่ไม่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งหมายถึง การมีพื้นฐานความรู้ว่าอะไรคือสาเหตุของผลที่เป็นที่ต้องการของโครงการ โดยความรู้เรื่องสาเหตุกับผลต้องมาจากผลงานวิจัย

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อมีการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานให้กับครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แล้ว คาดว่าจะส่งผลไปถึงคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมที่ดีขึ้นและได้รับการยอมรับในการนำไปใช้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคล คณะกรรมการ หรือ หน่วยงานต้นสังกัดได้ คือ

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นำองค์ความรู้และผลจากงานวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดเป็น แผนนโยบายในการคัดสรร หรือ พัฒนาครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.2 รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.3 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม คือ กลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 43 ปี และกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านจริยธรรมในการทำงาน และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

2. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถใช้องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. นักวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเครื่องมือได้ดำเนินการสร้างตามกระบวนการตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี

4. หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยพบว่า ผลของกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ที่มีตัวแปรทั้งสนับสนุนและไม่สนับสนุนต่อการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังที่พบในการทำนายนาย จึงควรที่จะประมวลเอกสารและสรรหาตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุมาเพิ่มเติม หรืออาจลดตัวแปรที่ไม่สำคัญบางตัว เพื่อเพิ่มร้อยละของการอธิบายให้มากขึ้น

2. การวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แต่ผลวิจัยที่พบเป็นเพียงระดับความสัมพันธ์ การที่จะนำรูปแบบไปใช้พัฒนาจริงจึงควรพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผลที่แท้จริงให้ได้ กล่าวคือ ควรจะทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบนี้ในขั้นต่อไป โดยอาจทำการทดลองกับกลุ่มครูที่อยู่ในขอบเขตการวิจัยนี้

3. การวิจัยพบว่า นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานี้ เป็นต้นแบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของครูในหน่วยงาน สถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

4. การวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา อาจใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานี้ ทำเป็นโครงการวิจัย และประเมินผลโครงการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งเป็นงานวิจัยในภารกิจของผู้บริหาร และเมื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจริงแล้ว ควรประเมินด้วยว่ามีความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิตามผลที่ได้ประเมินไว้หรือไม่



บรรณานุกรม

- กรทิพย์ ภูมิกกาญจนะ. (2564). **ความเอื้ออาทรและสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กรมการศาสนา. (2542). **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของ
คณะสงฆ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา (พ.ศ. 2562–2565) ภาค 1**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). **คู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กิตตา ปรีตถจริยา และอุบล เลี้ยววาริณ. (2558). ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธ
เพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางพุทธ ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา.
วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7(2). 207 – 220.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและ
พฤติกรรมจริยธรรมของครู**. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- โกศล มีคุณ. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ชนิดทั่วไปและชนิดเฉพาะกิจและ
การประเมินความตรงจากการวัด. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(1). 16
– 65.
- งามตา วนิมทานนท์. (2536). **จิตวิทยาสังคม**. **เอกสารประกอบการสอน**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนิมทานนท์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจ
สำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรม
ไทย**, 11(1), 66–120.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991)
จำกัด.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). **การศึกษาระบบการปกครองของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุฑาทิพย์ สุขจิตกุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต**. **วารสารมหาจุฬานาครธรรม**.
6(10), 4930–4943.

- จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และ สัมพันธภาพทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). **รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ใน สถาบันราชภัฏ**. รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยพัฒนาระบบ พฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการ บริการของมัคคุเทศก์ไทย**. รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและ พัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- दनัย ชาตศิรี. (2553). **การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย**. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). **รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนา พฤติกรรมมนุษย์**. *วารสารทันตภิบาล*, 10(2), 105–108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทาง สังคมพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตตลักษณะจิตพอเพียงแบบพระระดับ**. *วารสาร จิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 5(1). 7.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2557). **การวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองและเฉพาะกิจเพื่อใช้กับ วัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากการวัด**. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบ พฤติกรรมไทย*, 11(2). 121–188.
- ดวงเดือน พิณสุวรรณ. (2559). **ประมวลสาระชุดวิชาความเป็นครู**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดอกจันทร์ คำมีรัตน์ และคณะ. (2552). **กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทคินอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564 จาก <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf>.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2549). **หลักและวิธีการประมวลเอกสาร เพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิต**

- พฤติกรรมศาสตร์.** คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550). **รายงานการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้และไม่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.** คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2553). **ทฤษฎีและผลการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการวิจัยและพัฒนาบุคคลและสังคม.** คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตความคืบหน้าด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ: แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจ และการประเมินคุณภาพจากการใช้วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2). 189-231.**
- ทิตนา แชมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2562). **ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ทุนอุดหนุนการวิจัย: การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). **การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ประสิทธิ์ พันธพงษ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- ปานรดา พรธวัชชัย. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- เปรม ดิณสุลานนท์, พล อ. (2543). **เกิดมาต้องตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม มูลนิธิรัฐบุรุษ.**
- พระครูปริยัติจันทสสาร และคณะ. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- พระครูศรีสุตโสภณ. (2549). **ความกตัญญูกตเวทีในฐานะคุณธรรมค้ำจุนสังคมจากมุมมองพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.**
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์. (2558). **การบริหารการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา, 4(2). 320-325.**

- พระเทพปริยัติเมธี. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พระมหาวิฑูร ธมฺมโชโต. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ พศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาสุวัฒน์ เสนแพ้ง. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, 7(3). 266-282.
- พระสหพน จือปา. (2557). **ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปธ.ด., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- พระเอกกฤษณ์ เพ็ญสา. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดมหาเถรสมาคม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 6(1), 36-44.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**, 12(1). 161-173.
- พัทธนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พัฒนกิจ วงศ์ลาศ. (2566). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีพศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พັນวณา พัฒนาอุดมสินคำ. (2557). **รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปธ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- พิพัฒน์ ศรีโพธิ์. (2562). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). **การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ยศยง จันทรวงศา. (2558). **การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมและความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนาดี โชติภพนิช. (2554). **จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรวดี วิจารย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ลัดดา ภูหัดทำ. (2553). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วสพร บุณสุข. (2564). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียน อาชีวศึกษาแบบทวิภาคี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วะรีพร บำรุงผล. (2548). **ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิจิตร ศรีอ้าน. (2559). **ผลการดำเนินงาน**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2564 จาก <http://www.srirachanunicipality.com/0307.php>.
- วิรัชญา วัฒนโธ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีความกตัญญูกตเวที**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ศิริพร บุณกุลกิจการ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปกป้องกับพลังสุขภาพจิตในผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภท**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพร เสรีदानนท์. (2559). **จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปาง. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี**, 22(2). 103-112.
- ศิวกานต์ ธิมาชัย. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมมาตร ทองพิลา. (2550). **บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สรายุทธ วรเวก. (2562). **รูปแบบการวัดจิตลักษณะและพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ลักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). **ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ลัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2562). **การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: ชุมชนุมนุสสรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2564 จาก <http://www.cad.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). **มหกรรมงานวิจัยแห่งชาติ 2561.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). **ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546.** (ออนไลน์).). สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2564 จาก www.onab.go.th.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). **แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). **แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2558-2562.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การของ**

- โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์, 26(2). 198–209.
- สิริพร บุญพา. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุกัญญา จันทะศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุดใจ บุญอารีย์. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องผลการฝึกความสามารถด้านการรู้คิดและความสามารถด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษา. ม.ป.พ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรชัช จันทร์ส่อง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารหาตใหญ่วิชาการ, 17(2). 181–199.
- หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). กลยุทธ์การตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ ปัญญา. (2557). ผลของการใช้ชุดฝึกต้นแบบพัฒนาจิตลักษณะแบบบูรณาการและทักษะแบบบูรณาการที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมสถาบันอย่างสร้างสรรค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรรัตน์ ห่อพร้าม. (2550). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 14

- การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา. วชิยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิต**. วชิยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัมพร ม้าคอง. (2552). **ศึกษาบูรณาการเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ในโรงเรียน และจิตลักษณะของครู ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพัฒนานักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา เครื่องมือ วัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อารีธา สตาร์ตัน. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ มลสิน. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจเอกชนผลิตรายยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร**. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 7(9). 359-374.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). **Understanding Attitude and Predicting Social Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall
- Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance** (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Barrera, M. 1986. Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development**. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blasi, A. 1980. **Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature**. *Psychological Bulletin*, 88, 593-637.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300-314.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). **The psychology of attitudes**. New York: Harcourt, Brace, & Janovich College Publishers.
- Gulick, Luther and Urwick, L. (1973). **Papers on the Science of Administration**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- House, J.S. (1981). **Work Stress and Social Support**. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hupcey, E. J. (1998). Clarifying the social support theory research linkage. *Journal of Advance Nursing*, 27, 1231-1241.
- Kohlberg, L. (1964). **Development of Moral Character and Moral Ideology**. In M.L. Hoffman & L.W. Hoffman (Eds), *Review of Child Development Research*. Vol.1.Hartford, C.T.: Connecticut Printer.

- Kohlberg, L. (1976). **Moral Development and Behavior**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Krug, E.G., et al. (2002) **World Report on Violence and Health**. World Health Organization, Geneva.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. **Archives Psychological**, 3(1), 42–48.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). **Educational administration: Concepts and practices** (3rd edition). Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1977). **Personality at the crossroad**. New Jersey: LEA.
- Matell, Michale S. and Jacoby, Jacob. 1971. **Is There an Optimal Number of Alternatives for Likert Scales Items?** Study I: Reliability and Validity, Educational and Psychological Measurement. 31 (1971), 657–674
- Nurmi, J.E. (1991). Review How Do Adolescents See Their Future? A Review of Development Of Future Orientation and Planning. **Development Review**, 11, 1–59.
- Paul Starkey. 1997. **Networking for Development**. London: International Forum for Rural Transport and Development.
- Piaget, Jean. (1932). **The moral Judgement of the child**. London: Routledge Kegan Raul.
- Rotter, J. B. (1966). **The Development and Application of Social Learning Theory**. New York: Pracger.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity; Protective factors and resilience to psychiatric disorder. **British Journal of Psychiatry**, 147, 598–611.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1998). **Psychology and work to day** (7th ed). Upper Saddle. River, NJ : Prentice–Hall.
- Shewhart, Walter Andrew (1939). **Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control**. New York: Dover.
- White, P. A. (1989). **Resource Materials on School–Based Management**. New Brunswick, NJ: Center for Policy Research in Education, Rutgers University.
- Yussen, S.R., & Levy Jr., V.M. (1976). Effects of warm and neutral models on the attention of observational learners. **Journal of Experimental Child Psychology**, 20(1), 66–72.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) 5 รูป/คน ประกอบด้วย

1. พระมหาวิโรจน์ คุตตวีโร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ดร.เกศินี ไสขุมา
ตำแหน่ง นักวิชาการอิสระ
3. ดร.สิริพร บุญพา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์
4. ดร.อดุลย์ ปัญญา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
5. ดร.พิพัฒน์ ศรไพบูลย์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะ 10 รูป/คน ประกอบด้วย

1. พระครูปลัดไกรยะ วิโรจนธมโม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีบุญเรือง
2. พระครูกาญจนกิจจารักษ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา
3. พระครูวินัยธรศิลปิน สิปปสมฺปนฺโน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม
4. พระธีรภรณ์ ชีรปัญญา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดผองพลอยวิริยาราม
5. พระมหาธนเดช ธมฺมปัญญา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร สำนักงานส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรม

6. พระไพรัช เขมจารี
ตำแหน่ง พระวิทยากร วัดธรรมมาภิตาราม
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริวรรณ
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8. รองศาสตราจารย์ ดร.เน็อน พิณประดิษฐ์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
9. ดร.พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม
10. ดร.สรายุทธ วรเวก
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนวัดหนองจวง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 รูป/คน ประกอบด้วย

1. พระมหาขวัญชัย กิตฺติเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร
2. พระมหาวิโรจน์ คุตฺตวิโร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. พระวิทยา ญาณเวที
ตำแหน่ง พระวิทยากร วัดดาวคะนอง
4. ทันตแพทย์หญิงวรวรรณ อัครกุล
ตำแหน่ง ทันตแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านทันตสาธารณสุข) ผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ
ตำแหน่ง อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

เอกสารชุดที่ 1 นิยามและผังของแบบวัด

คำชี้แจง เอกสารชุดที่ 1 นี้ ประกอบด้วย นิยามและผังของแบบวัดตัวแปร การวิจัยนี้มีเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดตัวแปรจำนวน 11 แบบวัด มีนิยามและผังแบบวัดของตัวแปร ดังนี้

แบบวัดที่ 1 จริยธรรมในการทำงานของครู

นิยามปฏิบัติการ

จริยธรรมในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะทางด้านจิตใจ และ พฤติกรรมของครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และ สามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบันหรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยจิตลักษณะ หรือพฤติกรรมการทำงานจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอน และด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าคือผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ตาราง 32 ผังของแบบวัดจิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ด้านการสอน	3, 4, 6, 7, 8	1, 2, 5	8
2) ด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร)	9, 11, 12, 14	10, 13, 15	7
รวม	10	5	15

ตาราง 33 มังของแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ด้านการสอน	2, 3, 5, 6, 8	1, 4, 7	8
2) ด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนา งาน พัฒนาองค์กร)	9, 11, 12, 14	10, 13, 15	7
รวม	10	5	15

แบบวัดที่ 2 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

นิยามปฏิบัติการ

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 34 แผนผังตัวแปรของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต	2, 3, 4	1, 5	5
2) เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิด ในอนาคต	6, 8, 9	7, 10	5
3) ความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต	11, 13, 15	12, 14	5
รวม	9	6	15

แบบวัดที่ 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

นิยามปฏิบัติการ

เหตุผล เชิงจริยธรรม คือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกันแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 35 แผนผังตัวแปรของแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ข้อความ	รวม (จำนวน)
1) การตัดสินใจโดยยึดหลักหลบหลีกการถูกลงโทษทางกายหรือเพื่อประโยชน์ตน	11 4, 9, 10	4
2) การตัดสินใจโดยยึดหลัก ผลที่เกิดกับคนใกล้ชิดการทำงานตามระเบียบ กฎหมาย	5, 8 1, 2, 6	5
3) การตัดสินใจโดยยึดหลัก ทำตามคำมั่นสัญญา	3	2
ยึดหยุ่นกฎเกณฑ์ทำตามอุดมการณ์ อุดมคติขั้นสูง	7	
รวม	11	11

แบบวัดที่ 4 การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

นิยามปฏิบัติการ

การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม แบบวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเชื่อในบุญคุณแผ่นดินสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 36 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ	1, 2, 4	3, 5, 6	6
2) ความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	8, 9, 10, 11	7, 12	6
รวม	7	5	12

แบบวัดที่ 5 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า

นิยามปฏิบัติการ

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 37 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ผู้บริหารมีการแสดงออกมาให้เห็น ถึงการบริหารจัดการที่เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมงาน	1, 3, 5, 6, 8	2, 4, 7	8
2) ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความ จงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพ	9, 10, 12, 13	11, 14, 15	7
รวม	9	6	15

แบบวัดที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

นียมปฏิบัติกร

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 38 แผนผังตัวแปรของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ใน ความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและ ปฏิบัติกร	1, 2, 4, 5, 6	3, 7, 8	8
2) กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกัน และกัน โดยอาศัยหลักกรรมทาง พระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	9, 11, 12, 15	10, 13, 14	7
รวม	9	6	15

แบบวัดที่ 7 บรรยากาศสถานศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

บรรยากาศสถานศึกษา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าวคาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา แบบวัดบรรยากาศสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ บรรยากาศสถานศึกษาสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 39 แผนผังตัวแปรของแบบวัดบรรยากาศสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษา	1, 2, 4	3, 5	5
2) สภาพที่ส่งผลถึงการรับรู้หรือ ความรู้สึกับบุคคลในสถานศึกษา	7, 9, 10	6, 8	5
3) สภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคคลทุกคนใน สถานศึกษา	11, 12, 14	13, 15	5
รวม	9	6	15

แบบวัดที่ 8 การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู

นิยามปฏิบัติการ

การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู คือ การที่ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานจากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตันททั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของครูที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น แบบวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครูสูงกว่าผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 40 แผนผังตัวแปรของแบบวัดการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน จากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตน ทางด้านอารมณ์	1, 3, 5	2, 4	5
2) การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน จากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร	6, 7, 9	8, 10	5
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน จากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตน ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้ง ทรัพยากร งบประมาณ และ แรงงาน	11, 12, 15	13, 14	5
รวม	9	6	15

แบบวัดที่ 9 ทักษะคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

ทักษะคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ในประโยชน์-โทษ ความรู้สึกพอใจ-ไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกดังกล่าวในการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบบวัดทักษะคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย ครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าคือผู้ที่มีทักษะคติต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ตาราง 41 แผนผังตัวแปรของแบบวัดทัศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ความรู้เชิงประเมินค่า	1, 2, 5	3, 4	5
2) ความรู้สึกพอใจ	6, 7	8, 9, 10	5
3) ความพร้อมที่จะกระทำ	11, 13, 14	12, 15	5
รวม	8	7	15

แบบวัดที่ 10 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู

นิยามปฏิบัติการ

ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู คือ การที่ครูเกิดการเรียนรู้และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมได้ สามารถจัดการ ที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ในการวิจัยนี้ เน้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครูมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย ครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าคือผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ตาราง 42 แผนผังตัวแปรของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1) ความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนมีสาเหตุมาจากตนเอง	1, 4, 5	2, 3	5
2) เชื่อว่าสามารถควบคุมสาเหตุให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้	6, 7, 9	8, 10	5
3) เชื่อว่าทำมากได้มากทำน้อยได้น้อยทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว	11, 14	12, 13, 15	5
รวม	8	7	15

เอกสารชุดที่ 2 แบบวัดในการวิจัย

แบบวัดในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

เอกสารชุดที่ 2 นี้ เป็นเอกสารเพื่อประเมินข้อความตามนิยามและผังของแบบวัดตัวแปร การวิจัยนี้มีแบบวัดทั้งหมด 11 แบบวัด มีข้อความในแบบวัดตามที่ปรากฏในตารางประเมินที่จะเสนอต่อไป ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสาระสำคัญของนิยามปฏิบัติการ ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1, ไม่แน่ใจให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0, ถ้าไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 หากมีข้อเสนอขอให้เขียนในช่องข้อเสนอแนะ

แบบวัดที่ 1 จริยธรรมในการทำงานของครู

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

1.1 ข้อความในแบบวัด “จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการสอน	ด้วยความ: รับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และ สามัคคี				
มุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่ งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง	1. ฉันไม่พร้อมยอมรับในผลดีผลเสีย ที่เกิดจากการสอนของฉัน				
	2. ฉันไม่รังเกียจการเบียดบังเวลาสอน นักเรียน				
	3. ฉันเห็นว่านักเรียนควรได้รับการ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน				
	4. แม้ต้องเสียความสุขส่วนตัวไปบ้างฉัน ก็พร้อมรับ ความสูญเสียดังกล่าว เพื่อให้การสอนได้ผลดี				
	5. ฉันไม่พร้อมแบ่งปันเทคนิคการสอนดี ๆ ที่ฉันมีอยู่แก่เพื่อนครู				
	6. ฉันคิดว่าต้องร่วมมือกับเพื่อนครูใน การสอนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน				
	7. ฉันเห็นว่าการสอนต้องมุ่งประโยชน์ที่ ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	8. ฉันยอมเสียสละความสุขตนเองเพื่อประโยชน์ของทุกคนในสังคมเป็นหลัก				
ด้านการพัฒนา	ด้วยความ: รับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และ สามัคคี				
พัฒนาคนพัฒนางานพัฒนาองค์กร	9. ฉันสำนึกในความรับผิดชอบต่อพัฒนาตนเอง				
	10. ฉันไม่จำเป็นที่จะต้องมีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี				
	11. ฉันมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความซื่อตรง				
	12. ฉันจะยอมเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งานที่ทำดียิ่งขึ้น				
	13. ฉันไม่พร้อมลดประโยชน์ตนเองลงเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม				
	14. ฉันเห็นด้วยที่จะต้องร่วมกับเพื่อนครูในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน				
	15. ฉันไม่เชื่อว่าความสามัคคีจะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า				

1.2 ข้อความในแบบวัด “พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการสอน	ด้วยความ: รับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และ สามัคคี				
มุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคมมากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	1. ไม่ว่าจะเกิดผลดีหรือผลเสียจากการสอนของฉัน ฉันจะไม่ออกมายอมรับ				
	2. ฉันให้เวลากับการสอนอย่างคุ้มค่าที่สุด				
	3. ฉันปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน				
	4. ฉันไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ให้กับการสอน				
	5. ฉันแบ่งปันเทคนิคการสอนที่ฉันมีอยู่แก่เพื่อนครู				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	6. ฉันร่วมมือกับเพื่อนครูในการสอนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม				
	7. ฉันทำงานสอนโดยมุ่งประโยชน์ที่ส่วนตัวเป็นสำคัญ				
	8. ฉันรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ				
ด้านการพัฒนา	ด้วยความ: รับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และ สามัคคี				
พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร	9. ฉันไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบต่อตนเองในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ				
	10. ฉันพัฒนานักเรียนทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสามารถ				
	11. ฉันทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต				
	12. ฉันทำงานด้วยความเห็นดีเห็นชอบเพื่อให้งานที่ทำดียิ่งขึ้น				
	13. ฉันทำงานด้วยความเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม				
	14. ฉันไม่ได้ร่วมมือกับเพื่อนครูในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน				
	15. ฉันจะไม่พยายามพัฒนาเทคนิคการสอนให้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน				

แบบวัดที่ 2 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต	1. ฉันคิดว่าปัญหาทุกปัญหาจะคลี่คลายไปตามกาลเวลาที่ผ่านไป				
	2. เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงานฉันจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง				
	3. ฉันคิดไว้แล้วว่า ฉันควรจะทำอะไรต่อไปในอนาคต				
	4. ฉันพยายามรีบมาทำงานให้เสร็จก่อนถึงเวลาที่กำหนด				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	5. ฉันไม่ได้คาดหวังอะไรมาก ก็มีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ				
2) เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต	6. ถ้าฉันได้รับมอบหมายทำงานใดงานหนึ่ง ฉันจะวางแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย				
	7. ฉันไม่คิดว่าความตั้งใจในการทำงาน จะช่วยให้ฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการ				
	8. ฉันจะทำวันนี้ให้ดีที่สุด เพื่ออนาคตจะได้ดี				
	9. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ฉันมักจะจดจำเป็นบทเรียน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก				
	10. ฉันเห็นว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่นั่นเสมอไป				
3) ความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต	11. ฉันตั้งใจจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน				
	12. ถึงแม้ว่าจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ฉันจะไม่พยายามแก้ไขและผ่านไปให้ได้				
	13. แม้ว่าฉันจะทำในสิ่งที่ไม่ชอบ แต่ฉันก็พยายามตั้งใจทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด				
	14. ฉันจะไม่อดทน อดกลั้น ต่อความยากลำบาก เพื่อความสำเร็จในอนาคต				
	15. ในการทำงาน ฉันจะทำตามลำดับขั้นตอนและแผนที่วางไว้และพยายามทำให้สำเร็จ				

แบบวัดที่ 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) การตัดสินใจโดยยึดหลัก หลักหลักการถูกต้องทาง กาย หรือเพื่อประโยชน์ตน	1. รถไฟใกล้ออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋ว เป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิว ตามลำดับก่อนหลัง เพราะฉันยึดมั่นที่ จะรักษาความเป็นระเบียบของสังคม				
	2. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะ ฉันต้องการปฏิบัติตามกฎจราจร				
	3. ในการสอบแข่งขันฉันทำข้อสอบไม่ได้ เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ แอบส่ง กระดาษคำตอบให้ ฉันก็จะไม่ยอมรับ กระดาษคำตอบของเพื่อน เพราะฉัน ละเอียดใจที่จะเอาเปรียบผู้อื่นในการ แข่งขัน				
	4. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะ ถ้าเกิดอุบัติเหตุฉันจะได้เป็นฝ่ายถูก และสามารถเรียกร้องค่าเสียหาย				
2) การตัดสินใจโดยยึดหลัก ผลที่เกิดกับคนใกล้ชิด การ ทำตามระเบียบ กฎหมาย	5. แม้ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวกับ เพื่อน ๆ แต่ในบางครั้งฉันก็จะช่วย ผู้บริหารโรงเรียนทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า ฉันอยากให้ใคร ๆ ชมว่าเป็นคนดี ขยัน				
	6. ถ้าฉันขึ้นรถประจำทางที่มีคน โดยสารแน่นมาก และกระเป๋าถือล้มเก็บ เงินค่าโดยสาร ฉันจะยื่นเงินค่าโดยสาร ให้เขา เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ใช้บริการที่ จะต้องเสียค่าบริการ				
	7. รถไฟใกล้จะออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อ ตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิว ตามลำดับก่อนหลัง เพราะมันยุติธรรม สำหรับทุกคน (6)				
	8. เมื่อฉันพบกับกมลนานวันเข้าจึงรู้ว่า เขาเป็นคนนิสัยไม่ดี ชอบนินทาว่าร้าย ฉันเองก็เคยถูกนินทา ฉันจึงตั้งใจจะเลิก คบกับกมล ด้วยสาเหตุที่ว่า ฉันต้องการ ได้รับคำชมเชยจากคนใกล้ชิดว่าฉันรู้จัก				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	เลือกคบเพื่อน				
3) การตัดสินใจโดยยึดหลักทำตามคำมั่นสัญญา ยึดหยุ่นกฎเกณฑ์ ทำตามอุดมการณ์ อุดมคติขั้นสูง	9. แม่ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวกับเพื่อนๆ แต่ในบางครั้งฉันก็มาช่วยผู้บริหารทำงานโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ว่าฉันทำงานในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารก็จะรักเอ็นดูและให้ในสิ่งที่ฉันขอ				
	10. บางครั้งฉันรู้สึกเบื่อการทำงาน แต่ก็ยังคงทำงานต่อไป เพราะฉันกลัวผู้บริหารโรงเรียนจะลงโทษถ้าฉันไม่ทำงาน				
	11. ในบางครั้งฉันได้โต้เถียง ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนครูด้วยกันอยู่บ้าง แต่ต่อมาฉันหลีกเลี่ยงไม่ทะเลาะกับเพื่อนครูเพราะ ถ้ามีการทوبيตี ขว้างปากกันอาจทำให้ฉันเจ็บตัว				

แบบวัดที่ 4 การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ	1. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์กร ที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม				
	2. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ				
	3. ฉันรู้สึกโชคร้ายที่เกิดมาในสังคมไทย				
	4. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทย ที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทยอาศัยอยู่ทุกวันนี้				
	5. นาน ๆ ครั้ง ที่ฉันจะรู้สึกขอบคุณสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์				
	6. นาน ๆ ครั้ง ที่ฉันจะระลึกถึงความดีงามของบรรพบุรุษของไทย ที่สร้างวัฒนธรรมที่งดงามแก่แผ่นดินไทย				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2) ความตระหนักรู้ และ กระทำการตอบแทนคุณ ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม	7. ฉันไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง และสังคม				
	8. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับ มีส่วน ช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในวันนี้				
	9. อาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญต่อการ ดำรงชีวิตของฉัน				
	10. การที่ฉันมีสุขภาพดี เกิดจากการ สนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และธรรมชาติ				
	11. ธรรมชาติรอบ ๆ ตัวของฉัน ล้วนมี ส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ฉันมาก				
	12. การที่ฉันจะมีความสุขหรือความ ทุกข์ ฉันคิดว่าสังคมและธรรมชาติ แวดล้อมไม่มีส่วนส่งเสริมหรือสนับสนุน เลย				

แบบวัดที่ 5 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) ผู้บริหารมีการแสดง ออกมาให้เห็นถึงการบริหาร จัดการที่เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน	1. ผู้บริหารโรงเรียนให้การดูแล และช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ				
	2. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ เหมาะสมแก่ครูที่กระทำผิด				
	3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน สอบถาม ถึงเหตุผลของครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ ได้รับมอบหมาย				
	4. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความเที่ยงตรง และเป็นธรรมในการบังคับบัญชา				
	5. ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ				
	6. ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการ				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	7. ผู้บริหารโรงเรียนไม่แจ้งภาระหน้าที่ให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจน				
	8. ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารใหม่ ๆ มาบริหารงานของโรงเรียน				
2) ผู้รวมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ และ วิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และ ศักยภาพ	9. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันกล่าวยกย่องครูที่ทำงานได้สำเร็จลุล่วง				
	10. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยข้อมูลและเหตุผลที่ยอมรับได้				
	11. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู				
	12. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีบุคลิกภาพดี เป็นที่ยอมรับ				
	13. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับแก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง				
	14. ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจโดยไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น				
	15. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				

แบบวัดที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจ หน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการ อำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ	1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความประพฤติ เสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่า เทียมเสมอกัน ไม่เอาเปรียบ และร่วม ทุกข์ร่วมสุข				
	2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเมตตา ช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ				
	3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ไม่มีมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา				
	4. ผู้บริหารโรงเรียนมักจะแสดง ความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจครู ทำให้เป็นที่รักใคร่นับถือ				
	5. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ				
	6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความขยัน และกล้าเผชิญปัญหา				
	7. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเห็น แก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม				
	8. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยอุทิศตนใน การทำงาน				
2) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกัน โดยอาศัย หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	9. ผู้บริหารโรงเรียนมีความ ขยันหมั่นเพียร วิริยะอุตสาหะ มุ่งมั่นที่ จะทำให้งานนั้นก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย				
	10. ผู้บริหารโรงเรียนขาดความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนางานด้วยตนเอง				
	11. ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียน				
	12. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่าง มีสติเสมอ				
	13. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้วางตัวไม่เป็น กลาง ไม่ค่อยยอมรับฟังข้อคิดเห็นของครู				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	14. ผู้บริหารโรงเรียนทำงานด้วยความ ฉุนเฉียว เอาแต่ใจ ขาดรอบคอบ				
	15. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่รักการ แบ่งปันความรู้ความเข้าใจ และ ศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่ครู				

แบบวัดที่ 7 บรรยากาศสถานศึกษา

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) สภาพที่เกิดขึ้นจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	1. ฉันและเพื่อนร่วมงานชอบเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ รอบตัวเพื่อเอาไว้นำไปใช้ประโยชน์ใน วันข้างหน้า				
	2. โรงเรียนของฉันมีการปรับปรุง ภูมิทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
	3. โรงเรียนของฉันมีบรรยากาศ ที่ไม่น่าอยู่				
	4. โรงเรียนของฉันมีการปลูกต้นไม้เพื่อ ความร่มรื่น เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม				
	5. โรงเรียนของฉันไม่มีห้องเรียน และอุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน				
2) สภาพที่ส่งผลถึงการรับรู้ หรือความรู้สึกบุคคลใน สถานศึกษา	6. ถ้าฉันทำผิดพลาด ฉันจะไม่ได้รับการ เห็นอกเห็นใจมากในโรงเรียนนี้				
	7. เพื่อนครูในโรงเรียนของฉัน ภูมิใจกับ การปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อน ร่วมงาน				
	8. ครูในโรงเรียนของฉันไม่ให้ความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
	9. เพื่อนครูของฉันมีการร่วมมือ และแบ่งงานกันทำ				
	10. เพื่อนครูของฉันพูดคุยกับผู้บริหาร นักเรียนที่มารับบริการอย่างสุภาพ				
3) สภาพที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของ บุคคลทุกคนในสถานศึกษา	11. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็น ตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้ สำเร็จตามกำหนด				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	12. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนของฉันจะยอมรับ และ พยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข				
	13. เพื่อนครูของฉัน ดูแลช่วยเหลือเด็ก ทุกคนอย่างไม่เท่าเทียมกัน				
	14. เพื่อนครูในโรงเรียนของฉันมา ทำงานกันตรงต่อเวลา				
	15. หากฉันต้องการความช่วยเหลือ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ฉันมักไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ๆ ครู				

แบบวัดที่ 8 การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) การช่วยเหลือสนับสนุน การทำงานจากผู้มี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดตน ทางด้านอารมณ์	1. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจฉันและ สามารถพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้				
	2. ผู้คนรอบตัวฉันชอบแสดงท่าทางที่ทำให้ ฉันรู้สึกหมกหมองท้อแท้หรือหมด กำลังใจ				
	3. บุคคลในโรงเรียนแสดงให้เห็นว่าเขา จะอยู่ใกล้ชิดฉันเสมอ เมื่อฉันต้องการ ความช่วยเหลือ				
	4. เมื่อฉันมีปัญหา ฉันต้องแก้ไขปัญหา ตามลำพังอย่างโดดเดี่ยว				
2) การช่วยเหลือสนับสนุน การทำงานจากผู้มี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดตน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร	5. ฉันมีใครรอบข้างที่สามารถช่วย แก้ปัญหาในการทำงานได้				
	6. ผู้บริหารและเพื่อนครู ให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฉัน				
	7. ผู้บริหารและเพื่อนครู แนะนำ แหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ การทำงานของฉัน				
	8. บางครั้งผู้บริหารและเพื่อนครู ก็ไม่ได้ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อ เหตุการณ์				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	9. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการส่งข่าวสารกิจกรรมของโรงเรียนแก่ฉัน				
	10. ฉันมักจะได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารไปพร้อม ๆ กับเพื่อนร่วมงาน				
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานจากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากรงบประมาณ และแรงงาน	11. ฉันได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์จากบุคคลในโรงเรียน				
	12. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ ฉันจะได้รับความช่วยเหลืออยู่เสมอ				
	13. ฉันรู้สึกว่ามีคอบยได้รับความยุติธรรมในเรื่องภาระงาน				
	14. ฉันไม่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม				
	15. ฉันรู้สึกว่าการทรัพยากรในโรงเรียนมีอยู่อย่างเพียงพอ				

แบบวัดที่ 9 ทักษะคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

* การสอนหรืองานสอนในข้อความต่อไปนี้หมายถึงการสอนหรืองานสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) ความรู้ในประโยชน์-โทษของการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	1. ฉันรู้ว่าถ้าทุ่มเทให้กับงานสอนอย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน				
	2. ถ้าฉันพยายามพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ฉันย่อมประสบความสำเร็จ				
	3. ความเหนื่อยยากกับการทำงานการสอน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน				
	4. ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใด ๆ กับการพยายามพัฒนานักเรียนที่เกเร				
	5. ปัญหาในการเรียนของนักเรียนมีสาเหตุจากการสอนของฉันด้วย				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2) ความรู้สึกพอใจกับการทำงานสอน	6. ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนา นักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ				
	7. ฉันพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในการสอนนักเรียนนอกเวลา				
	8. ฉันเบื่อหน่ายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน				
	9. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยที่จะต้องพัฒนาการสอนอยู่ตลอดเวลา				
	10. ฉันรู้สึกหงุดหงิดเมื่อนักเรียนมาขอคำปรึกษาในเวลาที่ผมไม่ว่าง				
3) ความพร้อมที่จะทำการสอน	11. ถ้านักเรียนไม่เข้าใจในเรื่องที่ผมสอน ผมพร้อมที่จะอธิบายจนกว่านักเรียนจะเข้าใจ				
	12. ฉันไม่พร้อมให้เพื่อนครูวิจารณ์การสอนของฉัน แม้จะทำให้ฉันสอนได้ดีขึ้น				
	13. ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้กับการสอนในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ				
	14. ฉันตั้งใจศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น				
	15. แม้ไม่ได้ทำกิจกรรมใดๆ ฉันก็ไม่สะดวกที่จะให้นักเรียนปรึกษานอกเวลาสอน				

แบบวัดที่ 10 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของคุณ
ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1) ความเชื่อว่ามีสาเหตุมาจากตนเอง	1. ฉันเชื่อว่าการสอนของฉันจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับเตรียมตัวของตนเอง				
	2. บางทีเพื่อน ๆ ก็ทำให้การทำงานสอนของฉันแย่ลง				
	3. ที่ฉันไม่ประสบความสำเร็จในการสอน ก็เพราะขาดการสนับสนุนที่ดี				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	4. ฉันจะได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตัวของฉัน				
	5. ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานของฉัน ฉันต้องเป็นผู้สร้างด้วยตนเอง				
2) เชื่อว่าสามารถควบคุมสาเหตุให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้	6. ฉันเชื่อว่าถ้าฉันพยายามพัฒนาตนเองฉันก็เป็นครูที่สอนดีได้				
	7. ฉันเชื่อว่าหาวิธีสอนที่เหมาะสมช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนได้				
	8. แม้ฉันจะพยายามเพียงใดก็ยากที่จะให้การสอนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม				
	9. แม้จะมีงานหลายอย่างที่ต้องทำฉันก็มั่นใจว่าสามารถจัดการทั้งหมดได้ด้วยตนเอง				
	10. แม้จะรู้สาเหตุที่เป็นปัญหาต่อการทำหน้าที่ครูของฉัน แต่ฉันก็ไม่มั่นใจว่าจะจัดการกับสาเหตุเหล่านั้นได้				
3) เชื่อว่าทำมากได้มากทำน้อย	11. ฉันเชื่อว่าถ้าให้เวลากับการเตรียมการสอนมากฉันก็จะสอนได้ดี				
	12. ฉันเชื่อว่าจะสร้างสื่อการสอนที่ดีได้ถ้าทุ่มเทอย่างจริงจัง				
	13. ฉันเชื่อว่าแม้จะพยายามทำงานหนักเพียงใดฉันก็ไม่ประสบความสำเร็จไปกว่านี้ได้				
	14. ฉันเชื่อว่าถ้าฉันทำงานดี ผลงานย่อมออกมาดีแน่นอน				
	15. ฉันเชื่อว่าความดีความชอบจากการทำงานของฉันไม่ได้เกิดจากความพยายามของฉัน				

ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบ
ตอนที่ 2 ความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ขอให้คุณครูทุกท่าน อ่านข้อความและตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน และขอให้ท่านตอบครบทุกข้อ ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในรูปแบบของกลุ่มเท่านั้น ก่อนลงมือตอบ โปรดอ่านวิธีการตอบที่แนะนำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านสละเวลาอันมีค่าให้แก่งานวิจัยนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป

นายสมบัติ แซ่เบ๊
ผู้วิจัย

ตารางเปรียบเทียบ ข้อตัวแปรในแบบสอบถามกับข้อตัวแปรจริงในการวิจัย

ข้อตัวแปรในแบบสอบถาม	ข้อตัวแปรจริงในการวิจัย
1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบ	1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบ
2. ความรู้สึกของฉันทันในการทำงานครู	2. จิตลักษณะจริยธรรมในการทำงานของครู
3. ฉันทันกับการทำงานครู	3. พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู
4. ฉันทัดและทำอย่างไร	4. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
5. การตัดสินใจของฉันทัน	5. เหตุผลเชิงจริยธรรม
6. สิ่งที่ฉันทันเชื่อ	6. การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน
7. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันทัน	7. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
8. การแสดงออกของผู้บริหาร	8. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	9. บรรยากาศสถานศึกษา
10. บุคคลรอบข้างของฉันทัน	10. การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู
11. ความเห็นของฉันทันต่องานครู	11. ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
12. ความเชื่อของฉันทันเกี่ยวกับการทำงาน	12. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู

หมายเหตุ: เหตุผลที่ไม่ได้ระบุข้อตัวแปรจริงในแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ก็เพื่อไม่ต้องการให้ผู้ตอบมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อตัวแปรซึ่งเป็นศัพท์ทางวิชาการ และไม่ต้องการให้ผู้ตอบต้องพะวงว่า เขากำลังถูกวัดอะไรอยู่ (ถ้าผู้ตอบรู้สึกว่าการกำลังถูกวัดลักษณะบางประการ อาจทำให้การตอบขาดความเป็นธรรมชาติได้)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือ กรอกข้อความตรง ตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี เดือน
3. สถานภาพ โสด สมรส
4. สถานภาพของครูผู้สอน บรรพชิต คฤหัสถ์
5. การศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
6. ตำแหน่งปัจจุบัน ครูประจำ ครูพิเศษ
7. ท่านสอนในโรงเรียนแห่งนี้ (ปัจจุบัน) เป็นเวลา ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
8. ระดับชั้นที่ท่านสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - มัธยมตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
9. ท่านเป็นครูสอนในกลุ่มสาระ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ภาษาไทย, ภาษาต่างประเทศ
 - คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, การงานอาชีพ
 - สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, ศิลปะ, พระพุทธศาสนา, สุขศึกษา และพลศึกษา
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบ

ข้อความทั้งหมดมี 11 ตอน แต่ละตอนมี 6-8 ข้อความ โปรดอ่านแต่ละข้อความ แล้วพิจารณาตามความคิดของท่าน ว่าข้อความนั้น ๆ จริงหรือไม่จริงมาก-น้อยเพียงใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2.1 “ความรู้สึกของฉันในการทำงานครู”

1. ฉันไม่รังเกียจการเบียดบังเวลาสอนนักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. เห็นว่านักเรียนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. แม้ต้องเสียความสุขส่วนตัวไปบ้างฉันก็พร้อมรับความสูญเสียดังกล่าว เพื่อให้การสอนได้ผลดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันยอมเสียสละความสุขตนเองเพื่อประโยชน์ของทุกคนในสังคมเป็นหลัก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่จำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความซื่อตรง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันจะยอมเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งานที่ทำดียิ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันไม่เชื่อว่าความสามัคคีจะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.2 “ฉันกับการทำงานครู”

1. ฉันปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่ทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่ให้กับการสอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบตนเองในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันทำงานด้วยความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ได้รวมกับเพื่อนครูในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันจะไม่พยายามพัฒนาเทคนิคการสอนให้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.3 “ฉันคิดและทำอะไร”

1. เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน ฉันจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันพยายามรีบมาทำงานให้เสร็จก่อนถึงเวลาที่กำหนด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่ได้คาดหวังอะไรมาก ก็มีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ถ้าฉันได้รับมอบหมายทำงานใดงานหนึ่ง ฉันจะวางแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันจะทำวันนี้ให้ดีที่สุด เพื่ออนาคตจะได้ดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ฉันมักจะจดจำเป็นบทเรียน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันตั้งใจจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันจะไม่อดทน อดกลั้น ต่อความยากลำบาก เพื่อความสำเร็จในอนาคต

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.4 “การตัดสินใจของฉัน”

1. รถไฟใกล้ออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับ
 ก่อนหลัง เพราะฉันยึดมั่นที่จะรักษาความเป็นระเบียบของสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะฉัน
 ต้องการปฏิบัติตามกฎจราจร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ในการสอบแข่งขันฉันทำข้อสอบไม่ได้ เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ แอบส่งกระดาษคำตอบให้
 ฉันก็จะไม่ยอมรับกระดาษคำตอบของเพื่อน เพราะฉันละเอียดใจที่จะเอาเปรียบผู้อื่น
 ในการแข่งขัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ถ้าฉันขึ้นรถประจำทางที่มีคนโดยสารแน่นมาก และกระเป๋าถือสัมภาระเงินค่าโดยสาร
 ฉันจะยื่นเงินค่าโดยสารให้เขา เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ใช้บริการที่จะต้องเสีย
 ค่าบริการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. รถไฟใกล้จะออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับ
 ก่อนหลัง เพราะมันยุติธรรมสำหรับทุกคน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. บางครั้งฉันรู้สึกเบื่อการทำงาน แต่ก็ยังคงทำงานต่อไป เพราะฉันกลัวผู้บริหารโรงเรียนจะลงโทษถ้าฉันไม่ทำงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.5 “สิ่งที่ฉันเชื่อ”

1. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์กร ที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันรู้สึกโชคร้ายที่เกิดมาในสังคมไทย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทย ที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทยอาศัยอยู่ทุกวันนี้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเพราะขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้างและสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับ มีส่วนช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในวันนี้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. การที่ฉันมีสุขภาพดี เกิดจากการสนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และ
 ธรรมชาติ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ธรรมชาติรอบ ๆ ตัวของฉัน ล้วนมีส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ฉันมาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.6 “ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน”

1. ผู้บริหารโรงเรียนให้การดูแล และช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารโรงเรียนไม่แจ้งภาระหน้าที่ให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารใหม่ ๆ มาบริหารงานของ
 โรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยข้อมูลและเหตุผลที่
 ยอมรับได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับแก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.7 “การแสดงผลของผู้บริหาร”

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอกัน ไม่เอาเปรียบ และร่วมทุกข์ร่วมสุข

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารโรงเรียนมักจะแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจครู ทำให้เป็นที่รักใคร่นับถือ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์และกล้าเผชิญปัญหา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่รักการแบ่งปันความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่ครู

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.8 “สภาพแวดล้อมในการทำงาน”

1. โรงเรียนของฉันมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. โรงเรียนของฉันมีบรรยากาศที่ไม่น่าอยู่

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. โรงเรียนของฉันไม่มีห้องเรียน และอุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ถ้าฉันทำผิดพลาด ฉันจะไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากในโรงเรียนนี้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. เพื่อนครูของฉันมีการร่วมมือและแบ่งงานกันทำ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. เพื่อนครูของฉัน ดูแลช่วยเหลือเด็กทุกคนอย่างไม่เท่าเทียมกัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.9 “บุคลกรอบข้างของฉัน”

1. ผู้คนรอบตัวฉันชอบแสดงท่าทางที่ทำให้ฉันรู้สึกหมดหวัง ท้อแท้หรือหมดกำลังใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. เมื่อฉันมีปัญหา ฉันต้องแก้ไขปัญหาตามลำพังอย่างโดดเดี่ยว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารและเพื่อนครู ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการส่งข่าวสารกิจกรรมของโรงเรียนแก่ฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์จากบุคคลในโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ ฉันจะได้รับความช่วยเหลืออยู่เสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันไม่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.10 “ความเห็นของฉันต่องานครู”

1. ความเหนื่อยยากกับการทำงานการสอน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใด ๆ กับการพยายามพัฒนานักเรียนที่เกร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันเบื่อหน่ายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยที่จะต้องพัฒนาการสอนอยู่ตลอดเวลา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่พร้อมให้เพื่อนครูวิจารณ์การสอนของฉัน แม้จะทำให้ฉันสอนได้ดีขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้กับการสอนในวิชานั้นอย่างเต็ม
 ความสามารถ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. แม้ไม่ได้ทำกิจกรรมใดอยู่ ฉันก็ไม่สะดวกที่จะให้นักเรียนปรึกษานอกเวลาสอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.11 “ความเชื่อของฉันเกี่ยวกับการทำงาน”

1. บางทีเพื่อน ๆ ก็ทำให้การทำงานสอนของฉันแย่งลง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ที่ฉันไม่ประสบความสำเร็จในการสอน ก็เพราะขาดการสนับสนุนที่ดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. แม้จะมีงานหลายอย่างที่ต้งทำ ฉันก็มั่นใจว่าสามารถจัดการทั้งหมดได้ด้วยตนเอง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. แม้จะรู้สาเหตุที่เป็นปัญหาต่อการทำหน้าที่ครูของฉัน แต่ฉันก็ไม่มั่นใจว่าจะจัดการกับสาเหตุเหล่านั้นได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันเชื่อว่าถ้าให้เวลากับการเตรียมการสอนมากฉันก็จะสอนได้ดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

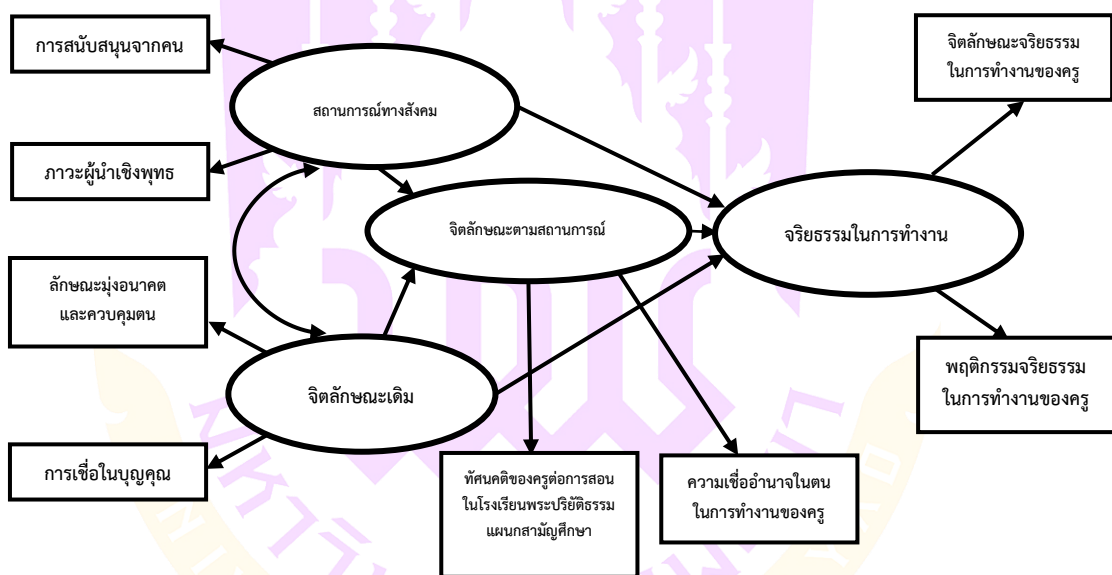
6. ฉันเชื่อว่าถ้าฉันทำงานดี ผลงานย่อมออกมาดีแน่นอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การบริหาร “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณา “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ตามภาพ และ คำอธิบาย (ในหน้าถัดไป) เมื่อท่านพิจารณาแล้ว จะขอสัมภาษณ์หรือขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อข้อมูลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารการพัฒนาต่อไป



ภาพ 16 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากภาพ รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการสังเคราะห์ผลการวิจัยหาปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ร่วมกับการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผลแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติ

ธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายนี้ ควรเริ่มต้นเป็นอันดับแรก ในการพัฒนา ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการเชื่อ ในบุญคุณแผ่นดิน อันดับสอง พัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และภาวะผู้นำเชิงพุทธ จากนั้น อันดับสาม พัฒนาปัจจัยด้าน จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ คือ ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู การดำเนินการ ดังกล่าว คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ ซึ่งปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ และจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษ จัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรงโดยใช้กระบวนการฝึกหรือการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษา และจัดให้ มีการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านฝ่ายบริหาร

1. ความหมายของตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ลักษณะ (ตัวแปร) ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะทางด้านจิตใจและพฤติกรรมของครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือ พวกพ้อง โดยจิตลักษณะ หรือพฤติกรรมการทำงานจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอน และด้านการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร)

ปัจจัยเชิงสาเหตุของจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา (ดูภาพประกอบ)

จิตลักษณะเดิม

1. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิด กับตนในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต

2. การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์ หรือ คุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการ ตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จิตลักษณะตามสถานการณ์

3. ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ ในประโยชน์ โทษ ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ และพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูเกิดการเรียนรู้ และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมได้ สามารถจัดการ ที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง

สถานการณ์ทางสังคม

5. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักกรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดของครู หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานจากผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดตนทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของครูที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น

2. คำอธิบายการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) และการบริหารจัดการทรัพยากร 4M's

การบริหารแบบวงจรเดมिंग (Deming Cycle) เป็นวงจรควบคุมคุณภาพ ในการบริหารจัดการขององค์การ วงจรเดมिंग ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการ คือ P-D-C-A ซึ่งมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. การวางแผน (Plan: P) คือ การกำหนดล่วงหน้าว่าจะมีการทำอะไรบ้าง ใครทำอย่างไร เมื่อไร

2. การปฏิบัติ (Do: D) คือ การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

3. การตรวจสอบ/ประเมิน (Check: C) คือ การตรวจสอบหรือประเมินขณะที่มีการดำเนินการแต่ละขั้นตอน (ใครเป็นผู้ประเมิน ประเมินอะไร อย่างไร)

4. การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act: A) คือ การยอมรับในการปฏิบัติที่ได้ผลดี
 อานำไปใช้ได้ครั้งต่อไป หรือการให้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากร 4M's คือ ทรัพยากรหรือปัจจัยหลัก 4 ประการของ
 การทำงานในองค์การ ตัวอย่าง 4 M's ประกอบด้วย

1. คน/บุคลากร (Man) คือ ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ทำงาน เจ้าหน้าที่
2. งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ที่ใช้สำหรับ
 การทำงาน
3. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการ
 ดำเนินการ
4. วิธีการ (Method) คือ วิธีการที่ใช้ในการทำงาน (แต่ละงานย่อย แต่ละขั้นตอน)

ในการบริหาร “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียน
 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” จะยึดหลักการบริหารแบบวงจรเดมिंग ได้แก่ การวางแผน
 (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) และการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข
 (Act) ในการบริหารจัดการทรัพยากร ได้แก่ คน/บุคลากร (Man) งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)
 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) และวิธีการ (Method) เพื่อพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
 (ทั้ง 6 ประการ) ของจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



แบบสอบถามปลายเปิด/ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

เมื่อท่านได้ศึกษา ทำความเข้าใจ “รูปแบบการพัฒนารายวิชาการในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ตามเอกสาร 1ก แล้ว ขอความกรุณาให้ความเห็นดังต่อไปนี้ “หากจะมีการดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อการบริหารรูปแบบการพัฒนารายวิชาการในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ควรดำเนินการอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้” (อาจไม่ต้องพะวงกับรูปแบบ แต่ให้เน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรโดย วงจรเดิม P-D-C-A เป็นสำคัญ)

1. **ด้านการวางแผน (Plan: P)** เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมี “การวางแผน” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การวางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

1.2 การวางแผนเกี่ยวกับเงิน, งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

1.3 การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

1.4 การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

2. **ด้านการปฏิบัติ (Do: D)** เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมี “การปฏิบัติ” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน, งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

2.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

2.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

3. **ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check: C)** เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมี “การตรวจสอบ/ประเมิน” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

3.1 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

3.2 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับเงิน, งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

3.3 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

3.4 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

4. ด้านการยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไข (Act: A) เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จท่านเห็นว่าควรมี “การยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข” สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

4.1 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

4.2 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับเงิน, งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

4.3 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

4.4 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ ที่กรุณาให้ความเห็นอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัยนี้

จากผลการวิจัยที่ดำเนินการแล้วสังเคราะห์ได้ “รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” มีสาระสำคัญ คือ

1. การสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ เน้นพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุสามกลุ่ม แต่ละกลุ่มมีลักษณะสำคัญที่ต้องพัฒนา และแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด และภาวะผู้นำเชิงพุทธ จะต้องดำเนินการให้มีการสร้างสถานการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม การดำเนินการส่วนนี้อาจใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้หรือจัดทำเป็นคู่มือสำหรับครู และผู้มีบทบาทที่เกี่ยวข้อง

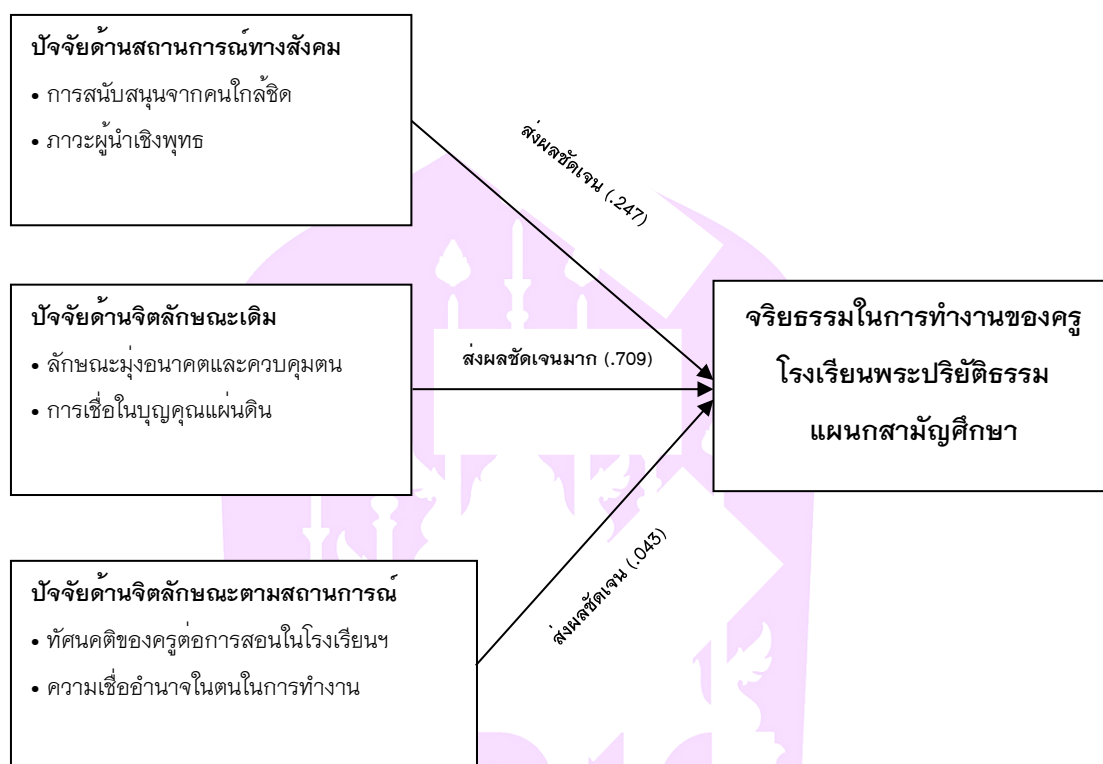
1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน การดำเนินการส่วนนี้อาจใช้วิธีการสร้างหลักสูตรและจัดการฝึกอบรมให้กับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยตรง โดยหลักสูตรประกอบด้วย ส่วนเนื้อหา กิจกรรม และการดำเนินการ ซึ่งต้องมาจากผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาแต่ละลักษณะดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นนักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ หรือนักการศึกษา

1.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทศนคติของครู ต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู การดำเนินการส่วนนี้อาจใช้วิธีการสร้างหลักสูตรและจัดการฝึกอบรมให้กับกลุ่มครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยตรง โดยหลักสูตรประกอบด้วย ส่วนเนื้อหา กิจกรรม และการดำเนินการ ซึ่งต้องมาจากผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาแต่ละลักษณะดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นนักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ หรือนักการศึกษา

2. การสร้างจริยธรรมในการทำงานของครู

จากที่ได้เสนอให้มีการสร้างส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุแล้ว ซึ่งคาดว่าเมื่อปัจจัยเชิงสาเหตุมีการพัฒนาดีขึ้น เหมาะสมขึ้น ก็จะมีส่งผลถึงจริยธรรมในการทำงาน แต่จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญเหล่านั้น ยังรวมอธิบายจริยธรรมในการทำงานได้เพียงบางส่วน (ร้อยละ 46) ฉะนั้นหากต้องการผลที่แน่นอนชัดเจนยิ่งขึ้นอาจจะต้องมีการสร้างจริยธรรมในการทำงานโดยตรงด้วย

จากคำอธิบายเกี่ยวกับการสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ (ในข้อ 1.) และการสร้างจริยธรรมในการทำงานของครู (2.) ทั้งหมดเป็นดังภาพ



ภาพ 17 รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ก. แนวทางการบริหารของฝ่ายอำนวยการ

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) วางแผนเกี่ยวกับการประสานงานบุคลากรของฝ่ายอำนวยการ จำนวนองค์ประกอบ โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยแต่งตั้งคณะทำงาน ให้การสนับสนุน และ ติดตามการทำงาน	1) วางแผนกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายของฝ่ายอำนวยการ กำหนดงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนานี้ ทั้งหมด และระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ	1) วางแผนเกี่ยวกับประเภทและจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ	1) วางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น วิธีการประชุม วิธีการมอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีการนิเทศและติดตาม
2) วางแผนเกี่ยวกับการกำหนดแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุดกิจกรรม ฝึกอบรม/เครื่องมือวัด และประเมินการฝึกอบรม และคณะทำงานจัดฝึก อบรม องค์ประกอบ ภารกิจ การสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติงาน	2) วางแผนหาแหล่งเงินทุน กำหนดงบประมาณของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมเสนอเป็นจำนวนเงิน และหมวดหมู่	2) วางแผนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน โดยมีกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ ที่มีคุณภาพให้คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม	2) วางแผนพิจารณา เสนอแนะวิธีการทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม เช่น การลงทะเบียน การจัดกลุ่ม การวัดและประเมินผล
3) วางแผนประสานความร่วมมือเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยีฝ่ายอาหาร/เครื่องดื่ม และฝ่ายประชาสัมพันธ์ องค์ประกอบภารกิจ ให้การสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติงาน	3) วางแผนกำหนดจัดสรรงบประมาณของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่ายสนับสนุนเสนอเป็นจำนวนเงิน และหมวดหมู่	3) วางแผนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน	3) วางแผนพิจารณา เสนอแนะวิธีการทำงานของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) ออกคำสั่งแต่งตั้ง บุคลากร ของฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยประธาน และ คณะกรรมการ ให้มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย การพัฒนาครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มี จริยธรรมในการทำงาน แต่งตั้ง คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ให้การ สนับสนุน และ ติดตามการ ทำงาน สื่อสารประสานงานขอ ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ ครูเข้าร่วมโครงการ	1) อนุมัติและจัดหางบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการประชุม กรรมการอำนวยการ (ถ้ามี) และงบประมาณสนับสนุน โครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ ทั้งหมด โดยระบุแหล่งที่มาของ งบประมาณอย่างชัดเจน	1) จัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ โดย คำนึงถึงความจำเป็นและ คุณภาพการใช้งานสูงสุด 2) ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ใน การดำเนินงาน	1) พิจารณาการใช้วิธีการ ทำงานของฝ่ายอำนวยการ วิธีการประชุม วิธีการ มอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีการนิเทศและติดตาม การ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัด โครงการพัฒนาครู
2) ออกคำสั่ง แต่งตั้งฝ่าย พัฒนาและฝึกอบรมคือ คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุด กิจกรรมฝึกอบรม/เครื่องมือวัด และประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึกอบรม กำหนด องค์ประกอบ ภารกิจ โดยเน้นแต่งตั้งจากบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	2) อนุมัติงบประมาณของฝ่าย พัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่าย พัฒนา/ฝึกอบรมเสนอ โดยเน้น ความถูกต้อง โปร่งใส ประหยัด มีหลักฐานตรวจสอบได้ และมี ประสิทธิภาพการทำงาน	3) ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรมต้องการ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน	2) พิจารณา เสนอแนะ วิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ และ วิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาของ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม
3) ออกคำสั่งแต่งตั้ง ฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่คณะทำงานเกี่ยวกับ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อาหาร/เครื่องดื่ม และ ประชาสัมพันธ์ กำหนด องค์ประกอบและภารกิจ	3) อนุมัติงบประมาณของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ฝ่ายเสนอ โดยเน้นความ ถูกต้อง โปร่งใส ประหยัด มี หลักฐานตรวจสอบได้ และมี ประสิทธิภาพการทำงาน		3) พิจารณา เสนอแนะ วิธีการ ทำงานของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา/ฝึกอบรม

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) ตรวจสอบ ติดตามผลการ ทำงานของบุคลากรฝ่าย อำนวยการและฝ่ายอื่น ๆ ใน ภาพรวม ในการทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย แต่งตั้ง คณะทำงาน ให้การสนับสนุน และ ติดตามการทำงาน	1) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ จ่ายของกรรมการอำนวยการ และงบประมาณสนับสนุน โครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ ทั้งหมดในภาพรวมว่าเพียงพอ เหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่	1) ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายอำนวยการใช้ใน การทำงานว่า ได้รับครบถ้วน ใช้ได้จริง คุ้มค่า 2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงาน ว่า ได้รับครบถ้วน ใช้ได้จริง คุ้มค่า	1) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงานของฝ่ายอำนวยการ วิธีการประชุมการมอบหมาย งาน วิธีการสื่อสาร วิธีการ นิเทศและติดตามเหล่านั้นใช้ ได้ผล มีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการใช้เอกสารชี้แจงว่า เหมาะสมหรือไม่
2) ตรวจสอบ ติดตามการ ดำเนินการของคณะทำงาน ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุด กิจกรรมฝึกอบรม/เครื่องมือวัด และประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึกอบรมมี ความเพียงพอ เหมาะสมใน การทำภารกิจเพียงใด มีปัญหา อุปสรรคหรือไม่ อย่างไร	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรมได้รับอนุมัติ 3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนาและฝึกอบรมตามที่ ฝ่ายสนับสนุนได้รับอนุมัติ	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการ ดำเนินงานว่า ได้รับครบถ้วน ใช้ได้จริง คุ้มค่า	2) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ในการ พัฒนาของฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรม วิธีการเหล่านั้นใช้ ได้ผล มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่อย่างไร
3) ตรวจสอบ ติดตามผลการ ดำเนินการของบุคลากรฝ่าย สนับสนุนการฝึกอบรมได้แก่ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่าย เทคโนโลยี ฝ่ายอาหาร/ เครื่องดื่ม และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ มีความ เพียงพอ เหมาะสมเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร			3) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงานของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา/ฝึกอบรม วิธีการ เหล่านั้นใช้ได้ผลมี ประสิทธิภาพเพียงใด ถูกต้อง ครบถ้วน อย่างไร

หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการตรวจสอบและประเมินภายในฝ่ายอำนวยการ และตรวจสอบ/ประเมินฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมซึ่งได้รับการแต่งตั้งมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ การตรวจสอบ/ประเมิน ใช้ข้อมูลจาก
การสอบถามคณะทำงาน ข้อมูลจากการสังเกต การนิเทศติดตามและคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ดีคงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับปรับปรุง แก้ไข มีการรายงานต่อ ผู้บริหาร	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้จ่ายของ กรรมการอำนวยการ และ งบประมาณสนับสนุนโครงการ พัฒนานี้ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ เหมาะสม ต้องปรับปรุง ถ้าไม่ เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อหา เพิ่มในส่วนที่จำเป็น	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่าย อำนวยการใช้ในการทำงาน ส่วนที่ดีพิจารณาคงไว้ หรือ ปรับปรุงให้เหมาะสม	1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงานของฝ่าย อำนวยการ นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข
2) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินการของ คณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ ฝึกอบรม คือ คณะทำงาน สร้างหลักสูตร/ชุดกิจกรรม ฝึกอบรม/เครื่องมือวัดและ ประเมินการฝึกอบรม และ คณะทำงานจัดฝึกอบรมนำ ข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่ดี คงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับ ปรับปรุงแก้ไข	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายพัฒนา ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ได้รับอนุมัติ นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข	2) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการ ดำเนินงาน นำข้อมูลที่ได้มา พิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข	2) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงาน และวิธี ที่นำมาใช้ในการพัฒนาของ ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม นำข้อมูล ที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่ เหมาะสมให้ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไข
3) จากการตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินการของบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรม อันได้แก่ฝ่ายอาคาร สถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่าย อาหาร/เครื่องดื่ม และฝ่าย ประชาสัมพันธ์ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ดีคงไว้ ส่วนที่ไม่ดียอมรับปรับปรุง แก้ไข	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้ งบประมาณของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา/ฝึกอบรม ตามที่ ฝ่ายได้รับอนุมัติ นำข้อมูลที่ได้ มาพิจารณา ส่วนที่ เหมาะสมให้ดำเนินการต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไข	3) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงาน นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วน ที่เหมาะสมให้ดำเนินการต่อ ที่ ไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไข	3) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการทำงานของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ส่วนที่เหมาะสมให้ดำเนินการ ต่อ ที่ไม่เหมาะสมปรับปรุง แก้ไข

ข. แนวทางการดำเนินการของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม (สร้างหลักสูตร กิจกรรม และ ฝึกอบรม)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) วางแผนจัดโครงสร้างคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวหน้าและคณะทำงาน โดยคณะทำงานมาจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์	1) วางแผนกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ งบสนับสนุนคณะทำงาน	วางแผน กำหนดประเภทและจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน อันได้แก่ (1) คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และคณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	วางแผนเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ 1) วิธีการสื่อสาร 2) วิธีการสร้างหลักสูตร 3) วิธีสร้างชุดกิจกรรม 4) วิธีฝึกอบรม 5) วิธีวัดประเมินการฝึกอบรม
2) วางแผนกำหนดบุคลากรในคณะทำงานย่อย อันประกอบด้วย บุคลากรสร้างหลักสูตรสร้างกิจกรรมฝึกอบรม ทำการฝึกและประเมินการอบรม โดยเป็นคณะทำงานมาจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์ หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	2) วางแผนงบประมาณค่าใช้จ่ายของคณะทำงานย่อย ต่าง ๆ อันประกอบด้วย คณะสร้างหลักสูตร คณะสร้างกิจกรรมฝึกอบรม คณะฝึกอบรม และประเมินการฝึกอบรม/ค่าตอบแทนที่ปรึกษาทางวิชาการ	(2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี	
3) วางแผนคัดสรรบุคลากรในโรงเรียนฯ หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ที่มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมครู ประกอบด้วย นักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ นักวิชาการจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยสงฆ์	3) วางแผนงบประมาณการจัดอบรมเกี่ยวกับค่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าพาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ		

หมายเหตุ: เตรียมวางแผน โดยหลักสูตรและชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย ก. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ

1. การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ข. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
2. การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ค. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ คือ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ง. ชุดฝึกจริยธรรมในการทำงานของครู โดยฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมเหล่านี้มีการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกด้วย

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1) จัดประชุมคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมหัวหน้าคณะทำงาน มอบหมายให้แต่ละคณะปฏิบัติงานตามภารกิจ	1) ดำเนินการเบิกงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา เช่น งบการประชุม งบกลางสนับสนุนคณะทำงาน	ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานของคณะทำงานต่าง ๆ อันได้แก่	เลือก และใช้ วิธีการที่เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่
2) จัดบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์กร (โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ที่มีบุคลากรมีความสามารถในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	2) จัดทำ ค่าใช้จ่ายของคณะทำงานย่อยต่าง ๆ เสนอขออนุมัติ เพื่อใช้ในการทำงานอันได้แก่ คณะสร้างหลักสูตร คณะสร้างกิจกรรมฝึกอบรม คณะประเมินการฝึกอบรม และค่าตอบแทนที่ปรึกษาทางวิชาการ	(1) คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และคณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	1) ใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการการนิเทศ วิธีการเสริมพลัง
ประกอบด้วยนักจิตวิทยา นักพฤตินิยมศาสตร์ และนักการศึกษา	3) เสนอขออนุมัติงบประมาณการจัดอบรมจากกรรมการอำนวยการ ซึ่งจะเกี่ยวกับ ค่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าพาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่น	(2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี	2) วิธีการสร้างหลักสูตร ชุดฝึกชุดกิจกรรม เช่น ทำ Workshop หรือมอบหมายให้ทำเป็นกลุ่มเป็นชิ้นงาน
3) คณะทำงานย่อยอันประกอบด้วย คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม คณะประเมินการอบรมและวิทยากรฝึกอบรม			3) วิธีฝึกอบรม เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่ม หรือ การฝึกปฏิบัติ
ประชุมปฏิบัติการ (workshop) ทำงานและสร้างผลผลิตตามเป้าหมาย			นอกจากวิธีการแล้ว ยังต้องใช้หลักการ ทฤษฎีงานวิจัย ที่เป็นพื้นฐานของจิตลักษณะที่ต้องพัฒนา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
			4) วิธีการวัดประเมินการฝึกอบรม

หมายเหตุ: ขั้นตอนการนำหลักสูตรมาฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรและชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย ก. ชุดสร้างความ

ตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ

1) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ข. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

2) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน ค. ชุดฝึกลักษณะทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ คือ 1) ทศนคติของครูต่อการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานของครู ง. ชุดฝึกจริยธรรมในการทำงานของครู โดยฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมเหล่านี้มีการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกด้วย

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัด ประชุมคณะทำงานของฝ่าย พัฒนา ที่แต่ละคณะทำงาน ได้รับการมอบหมายให้ ปฏิบัติงานตามภารกิจ	1) ตรวจสอบ/ประเมิน การ จัดทำค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาและ คณะทำงาน ต่าง ๆ จาก คณะกรรมการอำนวยการ เพื่อ จัดสรรในการทำงาน อันได้แก่	1) ตรวจสอบ/ประเมินการ ดำเนินการ กำหนดประเภท และจำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการ ทำงาน อันได้แก่	ตรวจสอบ/ประเมิน การเลือก วิธีการทำงานของแต่ละ คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา อัน ได้แก่
2) ตรวจสอบ/ประเมินการการ เลือกบุคลากรเป็นคณะทำงาน ย่อยจากในองค์กรหรือขอ ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ที่มีความสามารถในการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยนักจิตวิทยา นัก พฤกษศาสตร์ และนักการ ศึกษา	2) ตรวจสอบ/ประเมิน การขอ อนุมัติงบประมาณการจัด อบรม จากกรรมการ อำนวยการ ซึ่งจะเกี่ยวกับ ค่า สถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่า พาหนะ ค่าตอบแทนวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่น	(1) คณะทำงานของฝ่าย พัฒนา/ฝึก อบรม และ คณะทำงานย่อย ซึ่งต้องใช้ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือในการ ทำงาน (2) คณะทำงานฝึกอบรม ซึ่ง ต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงาน เช่น วัสดุ สำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี	2) วิธีการสร้างหลักสูตร 3) วิธีสร้างชุดฝึก ชุดกิจกรรม 4) วิธีฝึกอบรม 5) วิธีการวัดประเมินการ ฝึกอบรม
3) ตรวจสอบ/ประเมินการ ทำงานของคณะทำงานย่อยอัน ประกอบด้วย คณะสร้าง หลักสูตร/สร้างกิจกรรม ฝึกอบรม คณะประเมินการ อบรม และวิทยากรฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการสร้าง ผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมาย		2) ตรวจสอบ/ประเมิน การ ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ และ การใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่ต้อง ใช้ในการทำงานของ คณะทำงานต่าง ๆ	

หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการตรวจสอบและประเมินจากภายในของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ใช้ข้อมูลจากการสอบถาม
บุคลากรในคณะทำงาน ข้อมูลจากการสังเกตการณ์เทศ ติดตามและคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>1) จากผลการตรวจสอบ/ ประเมินการจัดประชุม คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา พิจารณา สิ่งที่ดีให้การยอมรับ สิ่งที่เป็นปัญหา/อุปสรรค ปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการเลือกและ แต่งตั้งคณะทำงานกลุ่มต่าง ๆ หากพบความไม่เหมาะสม ทำ การปรับปรุงแก้ไข หากพบว่า เหมาะสมให้ดำเนินการต่อไป ได้</p> <p>3) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะทำงาน ย่อยอันประกอบด้วย คณะ สร้างหลักสูตร คณะสร้าง กิจกรรมฝึกอบรม คณะ ประเมินการอบรม และ วิทยากรฝึกอบรม การประชุม ปฏิบัติการ (workshop) สร้าง ผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากพบว่ามีปัญหาทำการ ปรับปรุงแก้ไข หากไม่พบว่ามี ปัญหาให้ดำเนินการต่อไปได้</p>	<p>1) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การจัดทำประมาณการ ค่าใช้จ่ายของคณะทำงานฝ่าย พัฒนาและคณะทำงานย่อย ต่าง ๆ เสนอขออนุมัติจาก คณะกรรมการอำนวยการ และจัดสรรให้คณะทำงานย่อย ต่าง ๆ ใช้ในการทำงานต่าง ๆ หากพบว่ามีปัญหาต้องปรึกษา ขอคำแนะนำจากกรรมการ อำนวยการ หากไม่พบปัญหา ดำเนินการต่อ</p> <p>2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การขออนุมัติงบประมาณการ จัดอบรม จากกรรมการ อำนวยการ และการใช้จ่ายใน การจัดอบรม หากพบว่ามี ปัญหาต้องปรึกษาขอ คำแนะนำจากกรรมการ อำนวยการ หากไม่พบปัญหา ดำเนินการต่อ</p>	<p>1) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการ กำหนด ประเภทและจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน ของคณะทำงานต่าง ๆ หากพบ ปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไขโดย ปรึกษาผู้รู้หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2) จากผลการตรวจสอบ/ประเมิน การดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้อง ใช้ในการทำงานของ คณะทำงานต่าง ๆ และการใช้ งาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เหล่านั้น หากพบปัญหาต้อง ปรับปรุงแก้ไขโดยปรึกษาผู้รู้ หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ผลการตรวจสอบ/ประเมิน การเลือกวิธีการทำงาน ของแต่ ละคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา อันได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) วิธีการสื่อสาร 2) วิธีการสร้างหลักสูตร 3) วิธีสร้างชุดฝึก ชุดกิจกรรม 4) วิธีฝึกอบรม 5) วิธีวัดประเมินการ ฝึกอบรม <p>หากพบว่ามีปัญหา หรือไม่ เหมาะสม นำข้อมูลจากการ ประเมิน เข้าร่วมปรึกษาหารือ ในคณะทำงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ หาแนวทางการปรับปรุงหรือ หาวิธี ใหม่ที่เหมาะสม</p>

ค. แนวทางการดำเนินการของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.3 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม			
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายยานพาหนะ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ แต่ละฝ่าย ประชุมเตรียมความพร้อมทำงาน ตรวจสอบความพร้อมของบุคลากรด้าน จำนวน ศักยภาพในการทำงาน เวลา สำหรับการปฏิบัติ	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน ในช่วงการดำเนินงาน โครงการ (พัฒนา/ฝึกอบรม) เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง โดยพิจารณาตามความเหมาะสม และความจำเป็น	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ/อุปกรณ์ที่แต่ละฝ่ายต้องใช้ในการทำงาน บางส่วนอาจมีอยู่แล้ว บางส่วนต้องจัดหา จัดซื้อเพิ่มเติม จัดทำรายการ อย่างละเอียด เพื่อขออนุมัติ และสนับสนุนให้มีคุณภาพและเพียงพอ พร้อมใช้งาน	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม วางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย วางแผนว่าจะใช้วิธีที่ใช้อยู่เดิม หรือหาวิธีใหม่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมาใช้ในการทำงาน
2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ปฏิบัติเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายยานพาหนะ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ โดยรับ คำสั่งจาก ฝ่ายอำนวยการ ประสานงานกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และประสานงานกับฝ่ายสนับสนุนที่งานมีความจำเป็นต้องทำร่วมกันหรือเสริมกัน	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ทำข้อเสนอขอเบิกงบประมาณที่ต้องใช้ในการทำงานในช่วงการดำเนินงาน โครงการ (ฝึกอบรม) เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง และ ทำการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ตามความจำเป็น มีการรวบรวมหลักฐานการเงิน และจัดทำบัญชี	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม จัดหา จัดซื้อ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่แต่ละฝ่ายต้องใช้ในการทำงาน บางส่วนอาจมีอยู่แล้ว บางส่วนต้องจัดหา จัดซื้อเพิ่มเติม โดยเน้นคุณภาพ ความเหมาะสม และประหยัด	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ใช้วิธีการทำงาน ตามที่ได้วางแผนไว้ หรือแสวงหาเพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม อันได้แก่ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายยานพาหนะและฝ่ายประชาสัมพันธ์ แต่ละฝ่ายจะทำการตรวจสอบและประเมินการทำงานของตนเอง ในด้านความเพียงพอของบุคลากร ความสามารถ ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมตรวจสอบและประเมินการเบิกงบประมาณในการทำงาน และการใช้จ่าย ในช่วงการดำเนินโครงการ (ฝึกอบรม) เป็นไปอย่างเหมาะสม ตามความจำเป็นเพียงใด เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตรวจสอบและประเมินการจัดหา จัดซื้อ และการใช้งาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่แต่ละฝ่ายใช้ในการทำงาน ในด้านความพอเพียง คุณภาพ ความเหมาะสม คุ่มค่าและประหยัด ความสะดวก ปัญหา/อุปสรรคที่พบ	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตรวจสอบและประเมินวิธีการทำงานตามที่นำมาใช้ ว่ามีความเหมาะสมกับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้ได้ผลดี หรือมีปัญหาอย่างไร มีการสรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ของคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของบุคลากรในฝ่าย พิจารณาเกี่ยวกับความเพียงพอของบุคลากร ความสามารถ ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ในการทำงาน ถ้าพบว่าดี/เหมาะสมดำเนินการต่อไป ถ้าพบว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม ยอมรับและทำการปรับปรุงแก้ไข	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม นำผลการตรวจสอบและประเมินการเบิกงบประมาณที่ต้องใช้ในการทำงาน และการใช้จ่าย ในช่วงการดำเนินโครงการ ว่าเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามความจำเป็นเพียงใด เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ถ้าการดำเนินการเหมาะสม ได้ผลดี คงปฏิบัติต่อไป ถ้าพบว่าไม่เหมาะสม หรือมีปัญหา/อุปสรรค ต้องขอคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการ ยอมรับการปรับปรุงแก้ไข	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม พิจารณาผลจากการตรวจสอบและประเมินการจัดหา จัดซื้อ และการใช้งาน วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ของแต่ละฝ่ายที่ใช้ในการทำงาน มีคุณภาพ ความเหมาะสม และประหยัด เพียงใด มีความสะดวก หรือมีปัญหาอย่างไร ถ้าการดำเนินการเหมาะสม ได้ผลดี คงปฏิบัติต่อไป ถ้าพบว่า ไม่เหมาะสม หรือมีปัญหา/อุปสรรค ต้องขอคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการ ยอมรับการปรับปรุงแก้ไข	ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม ตรวจสอบและประเมินวิธีการทำงานตามที่นำมาใช้ ว่ามีความเหมาะสมกับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้ได้ผลดี หรือมีปัญหาอย่างไร นำผลที่ได้พบตัดสินใจคงไว้หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และงานบรรลุตามเป้าหมาย

**แบบประเมิน “แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน
ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”**

คำชี้แจง: ขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวทาง (รูปแบบ) การบริหารโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (เอกสาร 2) ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน โดยแต่ละด้านเกี่ยวกับ 4 ประเด็น รวมเป็น 16 ประเด็น [(P-D-C-A) x (4 Ms)] มีระดับการประเมินความเป็นไปได้ ตั้งแต่ “น้อยที่สุด” ถึง “มากที่สุด” คะแนน 1 ถึง 7 ตามลำดับ ด้วยการกาเครื่องหมาย ✓ ตรงกับคะแนนที่ท่านประเมิน

ตัวอย่าง สมมติท่านประเมิน ข้อ 0.1 ดังนี้

1. ชั้นการวางแผน

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ชั้นการ xxxxx								
1.1 วาง xxxxx เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) ข้อเสนอ/แนวทางการxxxxx เกี่ยวกับบุคลากร... [รายละเอียดดู จากรูปแบบ (เอกสาร 2)]	1	2	3	4	✓ 5	6	7	

จากตัวอย่างการประเมิน แสดงว่าท่านให้คะแนนประเด็น ข้อ 0.1 “ข้อเสนอ/แนวทางการxxxxx เกี่ยวกับบุคลากร..... เป็น 5 คะแนน จากคะแนนเต็ม 7 คะแนน

ต่อจากนี้ ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาและประเมิน แนวทาง(รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาฯทั้งหมดในทุกด้าน ทุกประเด็น (เกณฑ์ผ่านแต่ละด้านและโดยรวม คือ ร้อยละ 70 และร้อยละ 75)

การประเมินแนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน
ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ก. แนวทางการบริหารของฝ่ายอำนวยการ

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ขั้นการวางแผน (Plan)								
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า2)]	1	2	3	4	5	6	7	
1.2 วางแผนเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า2)]	1	2	3	4	5	6	7	
1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า2)]	1	2	3	4	5	6	7	
1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า2)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								
2. ขั้นการปฏิบัติ (Do)								
2.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 3)]	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 3)]	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
4. ชั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act)								
4.1 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 5)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.2 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ การเงิน งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 5)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.3 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 5)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.4 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ วิธีการ (Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 5)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

ข. แนวทางการดำเนินการของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม (สร้างหลักสูตร กิจกรรม และฝึกอบรม)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ชั้นการวางแผน (Plan)								
1.1 วางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 6)]	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)								
3.1 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 8)]	1	2	3	4	5	6	7	
3.2 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 8)]	1	2	3	4	5	6	7	
3.3 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 8)]	1	2	3	4	5	6	7	
3.4 การติดตาม/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 8)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								
4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุง แก้ไข (Act)								
4.1 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 9)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.2 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 9)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.3 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 9)]	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
2. ขั้นการปฏิบัติ (Do)								
2.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 10)]	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 10)]	1	2	3	4	5	6	7	
2.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 10)]	1	2	3	4	5	6	7	
2.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 10)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								
3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)								
3.1 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
3.2 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ การเงิน งบประมาณ /ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
3.3 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	
3.4 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								
4. ขั้นตอนการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act)								
4.1 การยอมรับ ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.2 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ การเงิน งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย (Money) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.3 ยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
4.4 ยอมรับหรือปรับปรุงเกี่ยวกับ วิธีการ(Method) [รายละเอียดดูจากรูปแบบ (เอกสาร 2 หน้า 11)]	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินทุกท่าน
นายสมบัติ แซ่เบ
ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สมบัติ แซ่เบ๊
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤษภาคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศศ.ม. (จีนและอาเซียนในระบบเศรษฐกิจโลก), มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี พ.ศ. 2551 ศศ.บ. (ภาษาจีน), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์, นครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	50/197 บ้านพฤษภา 112 ตำบลบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ นนทบุรี 11140
ผลงานตีพิมพ์	สมบัติ แซ่เบ๊, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และวิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. (2566). แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(4), 354-364. สมบัติ แซ่เบ๊, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และวิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. (2567). (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการบริหารการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา. วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์, 7(2), กรกฎาคม-มิถุนายน 2567.