



Development of Morality and Ethics in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission Pathum Thani Province

Ornnutcha Jommuang¹ and Thaweesak Kaew-asa²

Nakorn Ratchasima College, Thailand

¹E-mail: natthanattha2538@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-1908-9520>

²Corresponding author email: Ta.wee.sak4460@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4883-4327>

Received 02/04/2024

Revised 05/05/2024

Accepted 22/07/2024

Abstract

Background and Aims: Developing a nation to compete with advanced countries requires prioritizing human resource development, with education serving as the foundation of this progress. Quality education establishes a sustainable knowledge base, essential for achieving economic, social, and political growth. This study aims to: (1) evaluate the level of moral and ethical development among staff in vocational institutions governed by the Vocational Education Commission in Pathum Thani Province; (2) compare staff perspectives on moral and ethical growth based on variables such as gender, position, and age; and (3) identify effective strategies to enhance moral and ethical standards within these educational institutions in Pathum Thani Province.

Methodology: The sample group for this research included 348 personnel from institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Pathum Thani Province during the 2023 academic year, selected via stratified random sampling. Research tools comprised a questionnaire using a 5-point rating scale, which had an Item-Objective Congruence (IOC) value ranging from 0.80 to 1.00, a reliability coefficient of 0.83, and a structured interview. Data analysis utilized statistical methods such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with t-tests, F-tests, and pairwise comparisons using Scheffe's method.

Results: The research results indicated that: (1) The overall level of morality and ethics development in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Pathum Thani Province was rated high across all dimensions, with consistently high ratings for each specific aspect. (2) Comparative analysis revealed significant differences in morality and





ethics development based on gender and position at the 0.05 significance level, but no significant differences were found based on age. (3) Guidelines for enhancing morality and ethics emphasized systematic professional oversight, recognition of outstanding personnel, and structured curricula for moral and ethical growth. The Office of the Vocational Education Commission highlighted merit-based assessments grounded in moral principles, clear standards, and well-defined workloads. Additionally, educational administrators demonstrated effective leadership by modeling rational behavior, prioritizing reason over emotion.

Keywords: Morality and ethics; Development of morality and ethics in educational institutions





การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

อรณัชชา จอมเมือง และ ทวีศักดิ์ แก้วอาษา

วิทยาลัยนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาชาติจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ที่ยั่งยืน หากขาดการพัฒนาทางการศึกษา ประชากรย่อมไม่สามารถนำประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุ และ (3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 348 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.83 รวมถึงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test), การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา: ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมจำแนกตามเพศและตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามอายุไม่พบความแตกต่าง (3) แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาประกอบด้วย มาตรการควบคุมวิชาชีพอย่างเป็นระบบ กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม การประเมินความดีความชอบตามหลักคุณธรรม การกำหนดมาตรฐานและภาระงานที่เหมาะสม และการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์

คำสำคัญ: คุณธรรมจริยธรรม; การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งการศึกษาถือเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นรากฐานในการสร้างความรู้ที่ยั่งยืน หากขาดการพัฒนาทางการศึกษา ประชาชนจะไม่สามารถส่งเสริมความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ การศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพทั้งกายและใจ สร้างกรอบค้ำจุนที่อบอุ่น เสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงเชื่อมโยงการเรียนรู้กับคุณธรรมจากครอบครัว ศาสนา และการศึกษา ทั้งยังพัฒนาสมรรถนะในการประกอบอาชีพและระบบสุขภาพที่ครบวงจร เพื่อให้คนไทยพร้อมในทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (ชัยพร วิชชาวุธ และธีรพร อวรรณโณ, 2564)

รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทย เพื่อให้การพัฒนาประเทศเกิดความสมดุลทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ดังที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้รัฐบาลจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมโดยมุ่งเน้นการสร้างระบบคุณธรรมที่เข้มแข็ง จนนำไปสู่การจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมและพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กำหนดให้ภาครัฐเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้หลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน” และยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลและปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์และโปร่งใส ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จึงเป็นค่านิยมพื้นฐานที่สำคัญสำหรับทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความมั่นคงและความผาสุกของประเทศและประชาชน (อุไรรัตน์ เนถาวร, 2564)

บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นการสำคัญในการพัฒนาชาติ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการสื่อสารรวดเร็วและการแข่งขันสูงในทุกด้าน ทั้งการค้า เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อให้ประเทศอยู่รอดในสังคมโลก จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะบุคลากรของสถานการอาชีวศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่สอนความรู้ด้านอาชีพ แต่ยังมีหน้าที่อบรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการทำงานและสร้างสังคมที่ดี บุคลากรเหล่านี้จึงเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม ซึ่งสังคมเองก็มีความคาดหวังสูง หวังให้บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มาตรฐานความประพฤติที่ดี และสามารถอบรมเยาวชนให้เป็นคนดี (วรวิชัยดิษฐ์ พลานีวิติ, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรให้มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และอายุ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

จริยธรรมเป็นลักษณะทางสังคมของมนุษย์ที่ครอบคลุมพฤติกรรมทางสังคมหลากหลาย โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมออกเป็นสองประเภทหลัก ประเภทแรกคือพฤติกรรมที่สังคมนิยมและสนับสนุน ซึ่งผู้กระทำรู้สึกพึงพอใจว่าเหมาะสมและถูกต้อง ส่วนประเภทที่สองคือพฤติกรรมที่สังคมไม่ต้องการและมักลงโทษหรือพยายามกำจัด โดยผู้กระทำรู้สึกว่าการกระทำนั้นไม่เหมาะสม ดังนั้น ผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีพฤติกรรมตามประเภทแรกมากกว่าประเภทที่สอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2554 อ้างถึงใน ปวีณา ทิมทอง, 2562)

นิพนธ์ ฐานะพันธุ์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน 3 ปีขององค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งบุคลากรได้นำหลักเหล่านี้มาปฏิบัติ ส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ถูกต้อง และยุติธรรม

วรวิชัยธารณ์ พลาณินันท์ (2565) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านวิริยพละ (ความขยัน) ที่อยู่ในระดับสูงสุด ขณะที่ด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ความพึงพอใจต่อการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง (3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่าง ส่วนการบริหารงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่าง

สุวิชัยชัย เดชศักดิ์ดาพร (2565) ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ต่อดตนเอง ต่อสังคม ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร (2) องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมต่อดตนเองมี 12 ตัวแปร, ต่อสังคม 4 ตัวแปร, ต่อเพื่อนร่วมงาน 10 ตัวแปร และต่อองค์กร 5 ตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) แนวทางการ

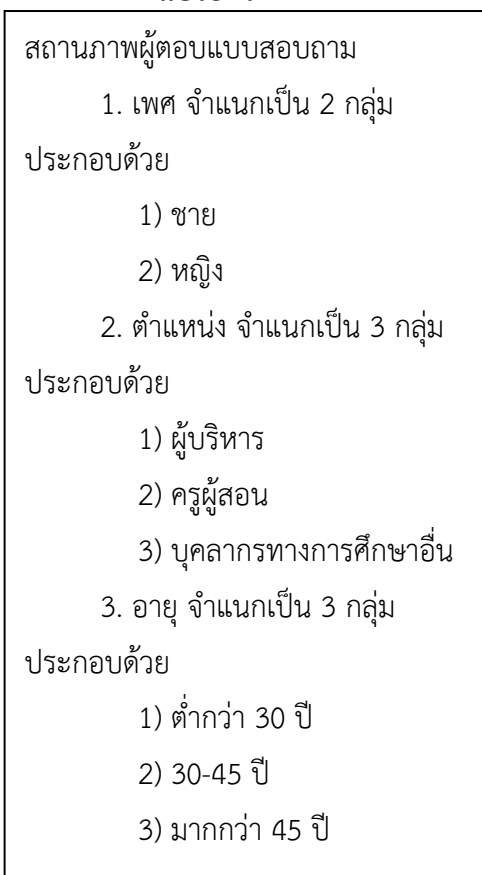


ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารประกอบด้วย: ด้านตนเอง จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม; ด้านสังคม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในองค์กร; ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการร่วมคิดและพัฒนาาร่วมกัน; และด้านองค์การ ยึดหลักกัลยาณธรรมในการช่วยเหลือและเกื้อกูลผู้อื่น

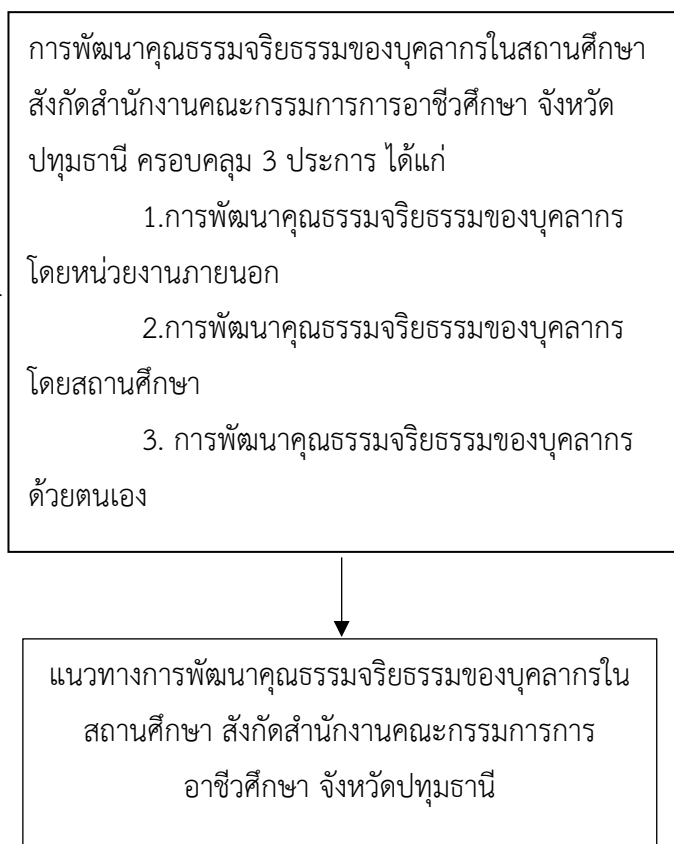
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวทางการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก ที่เน้นการสนับสนุนและอบรมจากองค์กรภายนอก (2) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา ที่เน้นการจัดอบรมและสร้างสภาพแวดล้อมส่งเสริมคุณธรรม และ (3) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง โดยเน้นการฝึกฝนและปลูกฝังวินัยในตนเองของบุคลากร แนวทางเหล่านี้จะถูกใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และพัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 3,698 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 348 คน ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ตามแนวทาง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)



3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก จุริรัตน์ สิริโชค (2551)

3.1.4 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

3.1.5 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

3.1.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ

3.2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม

3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง และอายุ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ โดยใช้ค่า t - test

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง และอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	187	53.70
หญิง	161	46.30
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	7	2.00
ครูผู้สอน	299	85.90
บุคลากรทางการศึกษาอื่น	42	12.10



รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	23.00
30-45 ปี	135	38.80
มากกว่า 45 ปี	133	38.20
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 187 คน (53.70%) และเพศหญิง 161 คน (46.30%) โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 7 คน (2.00%), ครู 299 คน (85.90%) และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 42 คน (12.10%) เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าผู้ที่อายุต่ำกว่า 30 ปีมี 80 คน (23.00%), อายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 135 คน (38.80%) และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 133 คน (38.20%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก	4.06	0.37	มาก	3
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา	4.08	0.38	มาก	2
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง	4.19	0.31	มาก	1
โดยรวม	4.11	0.36	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.11 (S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.19, S.D.= 0.31), การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.08, S.D.= 0.38), และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.06, S.D.= 0.37)



ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และอายุ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษา	ชาย n=187		หญิง n=161		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดย หน่วยงานภายนอก	4.01	0.33	4.11	0.41	-2.410*	0.016
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดย สถานศึกษา	4.08	0.35	4.08	0.42	0.023	0.982
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง	4.13	0.28	4.26	0.33	-3.892*	0.000
โดยรวม	4.08	0.52	4.15	0.71	-2.510*	0.013

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบความแตกต่างในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก และด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ซึ่งบ่งชี้ว่าเพศหญิงมีการรับรู้หรือมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.932	2	2.466	19.824*	0.000
โดยหน่วยงานภายนอก	ภายในกลุ่ม	42.915	345	0.124		
	รวม	47.847	347			
	ระหว่างกลุ่ม	5.527	2	2.763	20.943*	0.000



แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยสถานศึกษา	ภายในกลุ่ม	45.519	345	0.132		
	รวม	51.046	347			
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.982	2	2.491	30.121*	0.000
	ภายในกลุ่ม	28.533	345	0.083		
	รวม	33.515	347			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.581	2	2.291	39.044*	0.000
	ภายในกลุ่ม	20.241	345	0.059		
	รวม	24.822	347			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบ่งชี้ว่าตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อมุมมองหรือการรับรู้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อาจมีการรับรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยหน่วยงานภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	0.246	2	0.123	0.893	0.410
	ภายในกลุ่ม	47.601	345	0.138		
	รวม	47.847	347			
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.096	2	0.048	0.324	0.723
	ภายในกลุ่ม	50.95	345	0.148		
	รวม	51.046	347			
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.134	2	0.067	0.693	0.501
	ภายในกลุ่ม	33.381	345	0.097		
	รวม	33.515	347			



แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	1.023	0.361
	ภายในกลุ่ม	24.676	345	0.072		
	รวม	24.822	347			

จากตารางที่ 5 พบว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรในช่วงอายุต่างๆ มีมุมมองหรือการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้:

1. **ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก:** ควรดำเนินการโดยการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดมาตรการควบคุมวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้ ควรมีกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่เป็นแบบอย่างในการมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยสถาบันที่ทำการผลิตบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

2. **ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา:** ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน และจัดทำมาตรฐานและภาระงานสำหรับบุคลากรโดยเน้นให้การปฏิบัติงานยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรประพฤติตามตามลำดับ

3. **ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง:** บุคลากรควรฝึกฝนตนเองในการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจ และฝึกใช้คำพูดที่ดีเพื่อเสริมแรงจูงใจต่อศิษย์หรือผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ควรพัฒนาคุณธรรมโดยการปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิเจริญสติและภาวนาตามลำดับ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนา

คุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของสถานศึกษาที่เน้นการฝึกฝนวิชาชีพ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษาให้สามารถทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม สอดคล้องกับการศึกษาโดยพระครูจิตตวิราทร (ทองปิ่น) (2562) ที่ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยคุณธรรม 5 ข้อ และจริยธรรม 9 ข้อ และธรรมาภิบาล 6 ข้อ ล้วนอยู่ในระดับมาก

แนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลประกอบด้วย 8 มาตรการ ได้แก่ (1) การส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติที่ดี (2) การใช้มาตรการยกย่องและให้รางวัล (3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (4) การตั้งชมรมหรือเครือข่าย (5) การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง (6) การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ (7) การศึกษาดูงาน และ (8) การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แต่ยังช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในการพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยหน่วยงานภายนอกและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง ในขณะที่ด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่าง ซึ่งอาจเกิดจากการที่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานภายนอกไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละบุคคล ซึ่งระดับความเข้มข้นในการปฏิบัติอาจแตกต่างกันไปในแต่ละคน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยโดยวรวิชัยดิษฐ (2565) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่พบความแตกต่าง และจากการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่าง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความพึงพอใจในพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น เพศหรือประสบการณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความซับซ้อนในการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าและได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม หรือค่านิยมที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของภัทร์ หาสาสันศรี (2563) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนในภาพรวมและในรายด้าน ได้แก่ จริยธรรมที่มีต่อศิษย์ คุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อตนเอง จริยธรรมที่มีต่ออาชีพ และจริยธรรมที่มีต่อสังคม อยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรมที่มีต่อศิษย์ คุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อตนเอง จริยธรรมที่มีต่ออาชีพ และจริยธรรมที่มีต่อสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยทั้งสองกรณี สรุปได้ว่าตำแหน่งหรือบทบาทของบุคลากรมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบต่างกันจะมีการรับรู้และการปฏิบัติในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการได้รับการส่งเสริม การตระหนักถึงคุณค่า และการเห็นประโยชน์จากการปฏิบัติอย่างแท้จริง

4. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการยอมรับความแตกต่างระหว่างความดีและความชั่วในมุมมองที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน โดยการให้ความสำคัญกับความดีและการเป็นคนดีนั้นย่อมเป็นที่ชื่นชมและยกย่อง ซึ่งเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความสุขและการยอมรับทางสังคม

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของเซน ร่มพฤษ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากการควบคุมอารมณ์ตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความซื่อสัตย์ (2) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยการจัดอบรมตามหลักสูตรเรียงลำดับจากพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (3) การเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสารเมื่อจำแนกตามตำแหน่งและอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยทั้งสองกรณีแสดงให้เห็นว่า อายุหรือช่วงวัยของบุคลากรไม่ส่งผลกระทบต่อระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรในช่วงวัยที่แตกต่างกันยังคงมีมุมมองและความเข้าใจในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมที่คล้ายคลึงกัน และมีความยินดีในการปฏิบัติตามหลักการคุณธรรมเหล่านี้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็ตาม

5. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีความครอบคลุมทั้งการพัฒนาผ่านหน่วยงานภายนอก สถานศึกษาเอง และการพัฒนาด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้: (1) **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก:** สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีมาตรการควบคุมวิชาชีพที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ สถาบันที่ทำการผลิตบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควรจัดทำหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามลำดับ (2) **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา:** ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน และจัดทำมาตรฐานและภาระงานสำหรับบุคลากร โดยเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งผู้บริหารยังควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตาม (3) **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง:** บุคลากรควรฝึกฝนตนเองให้ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ และพยายามฝึกปฏิบัติให้ใช้คำพูดที่ดีเพื่อเสริมแรงจูงใจต่อศิษย์หรือผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังควรพัฒนาคุณธรรมโดยการปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิเจริญสติและภาวนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิพนธ์ ฐานะพันธุ์ (2562) ซึ่งได้ศึกษาการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานโดยมีแนวทางส่งเสริมคุณธรรมและธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน 3 ปีขององค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรกับแนวทางส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง ยุติธรรม และมีคุณธรรมสูง จากผลการวิจัยทั้งสองนี้สามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลทั้งในสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยหน่วยงานภายนอก: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมและกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการถอดประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และแรงบันดาลใจจากตัวอย่างจริงที่เกี่ยวกับการมีคุณธรรมในสถานการณ์ต่างๆ

1.2 ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษา: สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ทั้งในรูปแบบของการสัมมนา การอบรม และการปฏิบัติจริง โดย มุ่งเน้นการให้ความรู้และสร้างประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมใน การทำงานและในชีวิตประจำวัน

1.3 ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง: บุคลากรควรฝึกฝนจิตใจของตนเองให้เปิดกว้างและ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงนักเรียนนักศึกษาได้อย่างโปร่งใสและไม่ ปิดบัง การแบ่งปันความรู้และทักษะเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรหรือนักเรียนนักศึกษา ในสถานศึกษา: เพื่อให้ทราบถึงประเภทของกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการจัดกิจกรรมที่มีความยั่งยืนและส่งผลดีต่อพฤติกรรมของ บุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

2.2 ควรศึกษาการบริหารจัดการด้านระเบียบวินัยของนักเรียนนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา: เพื่อพัฒนา แนวทางและมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสร้างและรักษาระเบียบวินัยในหมู่นักเรียนนักศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง: ในยุคที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและสังคม ควรศึกษาวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ที่สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความ ต้องการของนักเรียนและสังคมในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

จूरรัตน์ สิทธิโชค. (2551). *แนวทางการพัฒนาคุณธรรมที่พึงประสงค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.



- ชัยพร วิชาวุธ และธีรพร อูรรณโณ. (2564). พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยในปัจจุบันศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม: รายงานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เซน ร่มพฤกษ์. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสารอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. (2563). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- นิพนธ์ ฐานะพันธุ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 121-129.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัทสุวีรียาสาส์น.
- ปวีณา ทิมทอง. (2562). ผลของโปรแกรมการจัดประสบการณ์ตรงที่มีต่อพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ของเด็กปัญญาอ่อน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- พระครูกิตติวราทร (ทองปิ่น). (2562). การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(2), 1-12.
- ภัทร์ หาสน์ศรี. (2563). การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 23(2), 26-32.
- วรวิชัย วัฒนวิทย์. (2565). ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมและการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้. วารสารพิบูล, 20(1), 227-241.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. (2566). รายงานการพัฒนาตนเองประจำปีการศึกษา 2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี.
- สุวิทย์ชัย เดชศักดิ์พร. (2565). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(1), 29-42.
- อุไรรัตน์ เนถาวร. (2564). การต่อต้านการทุจริต. กรุงเทพฯ : กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.