สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ

The Current, Desired and Need status Development pattern of Ethical Behavior of Personnel in General Buddhist Scripture Schools by Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn in Sisaket Province.

พระเชิดศักดิ์ ศรีจันทร์
Phra Choedsak Srijan
โรงเรียนศรีเกษตวิทยา
Srikasadwitaya Schools
Email: Choedsak_sijan@hotmail.co.th

(**Received**: August 17, 2021/ **Revised**: August 26, 2021/ **Accepted**: September 22, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ได้มาด้วยวิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 103 รูป/คน ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความมุ่งมั่น 3) ด้านความเมตตากรุณา 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเพียร 6) ด้านความซื่อสัตย์ 7) ด้านระเบียบวินัย และ8) ด้านความพอเพียง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีที่จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความศรัทธา ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมาด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}$ = 4.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณาและด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.34) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ ด้านระเบียบวินัย ($\bar{X}$ = 4.92) รองลงมาด้านความรับผิดชอบและด้านความเพียร ($\bar{X}$ = 4.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}$ = 4.82) และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{modified}$ = 0.13) รองลงมาด้านความเมตตากรุณาและด้านความเพียร ($PNI_{modified}$ = 0.12) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความศรัทธา ($PNI_{modified}$ = 0.07) ตามลำดับ

2) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร โดยนำผลการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ของด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเมตตากรุณาและด้านความเพียร จัดทำโครงการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ การสร้างกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงหลักของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ให้เกิดความเข้าใจ (ปริยัติ) กิจกรรมการฝึกตนเป็นการปฏิบัติตาม

หลักจริยธรรม ความเชื่อที่ตนนับถือ (ปฏิบัติ) และกระบวนการในการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทบทวน ตระหนักรู้ถึงคุณค่า และความสำคัญในตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ปฏิเวธ) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแห่งเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามศักยภาพและโอกาสของบุคลากรสถานศึกษา
คำสำคัญ: การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม; โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

This Survey Research was conducted with the purpose of studying the relationship on current, desired and need status as well as studying the development pattern of ethical behavior of personnel in General Buddhist Scripture Schools by Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn in Sisaket Province, Thailand. The researcher conducted the gathering of data proceedings using survey where the population and samples were Phra Pariyattidhamma Schools' administrators and teachers. The researcher used Stratified Random Sampling totaling 103 personnel in 8 different areas including 1) Faith 2) Commitment 3) Merciful 4) Responsibility 5) Perseverance 6) Honesty 7) Discipline and 8) Sufficiency. The analytical of data conducted using median, standard deviation and PNI modified

The research results were found that:

1) the current status of ethical behavioral development of personnel resulted in 'High' ($\bar{x}$ = 4.39), where the highest median results were Faith ($\bar{x}$ = 4.51), Commitment ($\bar{x}$ = 4.42) and the lowest outcomes were Merciful and Responsibility ($\bar{x}$ = 4.34).The desired status with the highest result were Discipline ($\bar{x}$ = 4.92) followed by Responsibility and Perseverance ($\bar{x}$ = 4.90) and the lowest outcome was Commitment ($\bar{x}$ = 4.82) and when prioritizing the need, the researcher founded that the highest outcomes were Responsibility ($PNI_{modified}$ = 0.13) follow by Merciful and Perseverance ($PNI_{modified}$ = 0.12) and the aspect with the least need index was faith ($PNI_{modified}$ = 0.07).

2) Guidelines for the development of ethical behavior of personnel By bringing the results of sorting the necessary needs The aspect with the highest need index was responsibility. Merciful and Perseverance of developing ethical behavior project including building learning process of ethical foundations that creates understanding (Pariyatti) and conducting activities by the personnel under the guideline of moral foundations to create a believe that one respects as well as process in self-analyzing to review, realize and stress the important in one's ethical behavior. This is to create new pattern of ethical behavioral practices that can be taught and conducted from one's capability and opportunity of personnel in Phra Pariyattidhamma Schools.
Keyword: Development of ethical behavior; Phra Pariyattidhamma Schools

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมได้ทวีความรุนแรง ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยเกิดปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปล้นฆ่าข่มขืนและมีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคมอยู่ทั่วไป เพราะสังคมไทยเริ่มสนใจแต่การพัฒนาทางด้านวัตถุและขาดความสนใจทางด้านจิตใจ การเอารัดเอาเปรียบกันโดยไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ตลอดทั้งมีการทำลายล้างกันด้วยความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจ ปัญหาละเมิดสิทธิเด็กและสตรีปัญหาความประพฤติมิชอบในวงราชการ เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมต่างประเทศที่หลั่งไหลเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยมากขึ้น ทำให้คนไทยนั้นขาดคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และครูซึ่งจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในท้องถิ่นและเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรม จริยธรรม (สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, 2544)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดีงามเหมาะสมและเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับของสังคมเพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม เพราะการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมที่สังคมยอมรับคือ การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากเป็นต้น พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง การขโมย และการกล่าวเท็จ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางดี และทางเลวของบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความผาสุก และความทุกข์ของสังคม การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีจะเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ คนในสังคม (วริยา ชินวรรโณ, 2546) แนวคิดในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเห็นว่าการประเมินต้องอาศัยการติดตาม และประเมินจากความคิดเห็นของบุคคลหลายกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) การมีเมตตา กรุณา 3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน 4) การมีความยุติธรรม 5) การมีความซื่อสัตย์ 6) การเป็นที่ยอมรับของครู ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน 7) การครองตนดีไม่ดีเป็นหนี้สินพ้นตัว 8) การไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข (สุวิมล ติรกานันท์, 2545)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรมและบาลี อีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรนักธรรมและบาลี ให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ ผู้ที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ (มติมหาเถรสมาคมที่ 388/2555)

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประกอบด้วย ผู้จัดการ ที่ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ คุณสมบัติของผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และครู ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีดังนี้

1. ผู้จัดการมีพรรษาพ้น 5 อายุไม่เกิน 65 ปี

2. ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เป็นเปรียญ หรือพุทธศาสตร์บัณฑิต หรือศาสนาศาสตร์บัณฑิต มีพรรษาพ้น 5 อายุไม่เกิน 65 ปี

3. ครู จะเป็นพระภิกษุ สามเณร หรือคฤหัสถ์ก็ได้ สำหรับคฤหัสถ์ต้องเป็นเพศชาย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

ครูสอนพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะต้องมีวุฒิเปรียญตรีขึ้นไปและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีวุฒิเปรียญโทขึ้นไป

ครูสอนวิชาพระปริยัติธรรม หมวดธรรมวินัยและศาสนาปฏิบัติ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นเอก

ครูสอนวิชาสามัญศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะตองมีวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป (กองพุทธศาสนศึกษา, 2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นโรงเรียนที่อยู่ในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2557 เป็นต้นมา มีโรงเรียนจำนวน 9 แห่ง ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนจึงมีความหลากหลาย ทั้งสถานภาพเป็นพระสงฆ์ และฆราวาส ที่มาปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แนวทางสำคัญที่จะพัฒนาและ ปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม และองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า สมดังเจตนารมณ์ของทางราชการที่ต้องการผลของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไป (อาคม มากมีทรัพย์, 2557)

ดังนั้น ปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมในด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่อาจจะส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารโรงเรียน รวมถึงคุณภาพของผู้เรียนได้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิง

จริยธรรมบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ ทั้ง 9 แห่ง จำนวน 103 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนศรีเกษตรวิทยา 2) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดบ้านโนนคูณวิทยา 3) โรงเรียนกันทรลักษ์ธรรมวิทย์ 4) โรงเรียนวัดสระกำแพงใหญ่ 5) โรงเรียนพระปริยัติธรรมเกียรติแก้ววิทยา 6) โรงเรียนดวนใหญ่วิทยา 7) โรงเรียนโพธิ์ศรีวิทยา 8) โรงเรียนประชานิมิตโสภิตธรรมภาณ และ 9) โรงเรียนปรางค์กู่วิทยา (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี, สถานศึกษาในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี, 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยศึกษาจากข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความมุ่งมั่น 3) ด้านความเมตตากรุณา 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเพียร 6) ด้านความซื่อสัตย์ 7) ด้านระเบียบวินัย และ 8) ด้านความพอเพียง

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2.4.2 วิเคราะห์การศึกษาความต้องการสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.4.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากเครื่องมือแบบสอบถาม (ประเสริฐ มาลี, 2556)

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายด้าน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เป็นรายด้าน และรายข้อ ตามวิธีการของ เพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (corrected item total correlation) ของแต่ละข้อคำถามอยู่ในช่วงระหว่าง 0.51 ถึง 0.83 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (reliability cronbach's alpha) เท่ากับ 0.95 สำหรับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ตรวจคุณภาพเครื่องมือทุกฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในบริบทจริง (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.5.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2.5.2 นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น มาปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อขอความเห็น

2.5.3 เมื่อได้ข้อสรุปแล้วนำมาจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.6.1 ขอหนังสือจากกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

2.6.2 ส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง

2.6.3 ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีที่จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น PNI และวิเคราะห์แนวทางโดยการใช้แบบพรรณนาวิเคราะห์

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความ ดังนี้ (Best & John, 1981)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

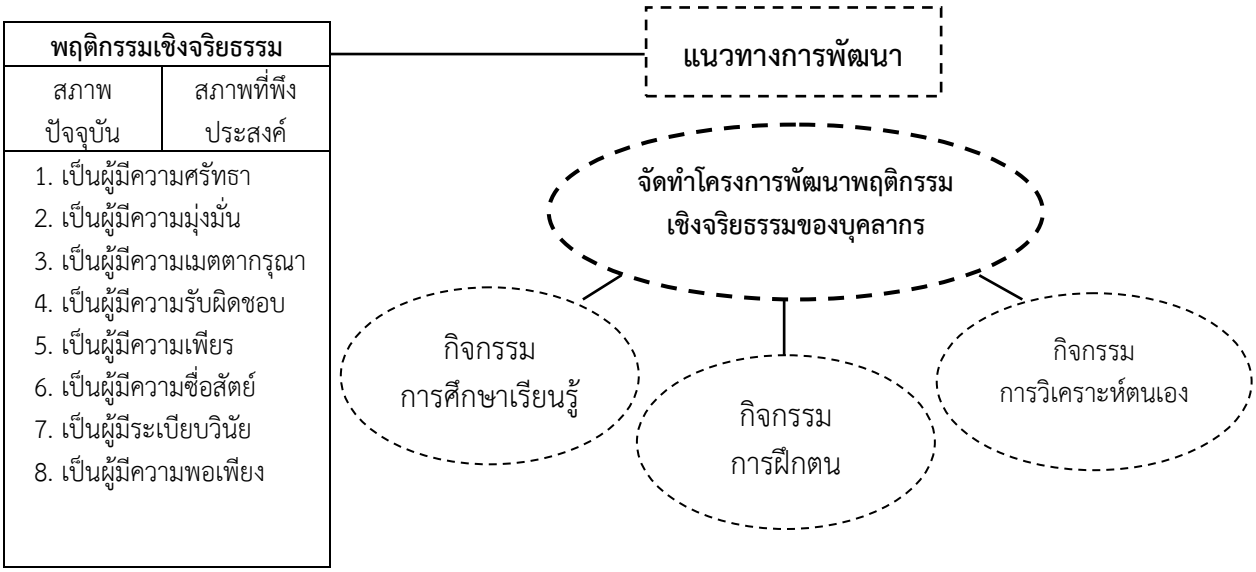
นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

$PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของความคาดหวัง
D หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริง

3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 9 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) มาเป็นกรอบแนวคิด แสดงดังภาพที่ 1



4. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ โดยมีผลการวิจัยและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิจัยสรุปว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความศรัทธา ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมาด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}$ = 4.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณาและด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.34) ตามลำดับ

สภาพที่ประสงค์เกี่ยวกับฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านระเบียบวินัย ($\bar{X}$ = 4.92) รองลงมาด้านความรับผิดชอบและด้านความเพียร ($\bar{X}$ = 4.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}$ = 4.82) ตามลำดับ

โดยเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{modified}$ = 0.13) รองลงมาด้านความเมตตากรุณาและด้านความเพียร ($PNI_{modified}$ = 0.12) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ด้านความศรัทธา ($PNI_{modified}$ = 0.07) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความศรัทธา	4.51	0.61	4.85	0.34	0.07	8
ด้านความมุ่งมั่น	4.42	0.62	4.82	0.36	0.09	7
ด้านความเมตตากรุณา	4.34	0.68	4.87	0.31	0.12	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.65	4.90	0.27	0.13	1
ด้านความเพียร	4.35	0.64	4.90	0.25	0.12	2
ด้านความซื่อสัตย์	4.38	0.67	4.89	0.25	0.11	4
ด้านระเบียบวินัย	4.41	0.66	4.92	0.21	0.11	4
ด้านความพอเพียง	4.41	0.64	4.89	0.29	0.10	6
ภาพรวม	4.39	0.63	4.88	0.27		

2) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร โดยนำผลการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ของด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเมตตากรุณา และด้านความเพียร เป็นแนวทางการพัฒนาในการจัดทำโครงการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ การสร้างกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงหลักของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ให้เกิดความเข้าใจ (ปริยัติ) กิจกรรมการฝึกตนเป็นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ความเชื่อที่ตนนับถือ (ปฏิบัติ) และกระบวนการในการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทบทวน ตระหนักรู้ถึงคุณค่า และความสำคัญในตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ปฏิเวธ) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแห่งเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามศักยภาพและโอกาสของบุคลากรสถานศึกษา โดยสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความต้องการทุกรายการโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.15 โดยประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ ท่านไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม ($PNI_{modified}$= 0.15) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ และท่านมีความผูกพันที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้($PNI_{modified}$= 0.13) ตามลำดับ

ด้านความเมตตากรุณา พบว่า มีความต้องการทุกรายการโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.09 ถึง 0.14 โดยประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ ท่านอาสาช่วยแบ่งเบาภาระงานคนอื่นอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified}$= 0.14) รองลงมาได้แก่ ท่านเป็นผู้มีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก และท่านเป็นผู้ที่มีจิตคิดจะช่วยเหลือผู้อื่น ($PNI_{modified}$= 0.13) และด้านความเพียร พบว่า มีความต้องการทุกรายการโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.10 ถึง 0.16 โดยประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน($PNI_{modified}$= 0.16) รองลงมาได้แก่ ท่านฝึกนิสัยการทำงานทันที ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ($PNI_{modified}$= 0.13) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2, 3 และ4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านความรับผิดชอบ

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์	4.38	0.65	4.88	0.31	0.11	4
2.ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ	4.34	0.69	4.92	0.27	0.13	2
3.ท่านมีความผูกพันที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.30	0.71	4.87	0.42	0.13	2
4.ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างราบรื่น	4.42	0.64	4.92	0.27	0.11	4
5.ท่านไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม	4.26	0.84	4.90	0.29	0.15	1
ภาพรวม	**4.34**	**0.65**	**4.90**	**0.27**		

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านความเมตตากรุณา

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านไม่ผูกโกรธและพยาบาทต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.42	0.61	4.82	0.42	0.09	5
2.ท่านเป็นผู้มีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก	4.28	0.79	4.85	0.35	0.13	2
3.ท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความจริงใจ	4.39	0.75	4.92	0.27	0.12	4
4. ท่านเป็นผู้ที่มีจิตคิดจะช่วยเหลือผู้อื่น	4.31	0.69	4.87	0.38	0.13	2
5. ท่านอาสาช่วยแบ่งเบาภาระงานคนอื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.87	4.88	0.31	0.14	1
ภาพรวม	**4.34**	**0.68**	**4.87**	**0.31**		

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านความเพียร

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		$PNI_{modified}$	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.42	0.64	4.91	0.29	0.11	5
2.ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.22	0.77	4.93	0.30	0.16	1
3.ท่านมีเป้าหมายในการทำงานและพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.41	0.73	4.87	0.33	0.10	6
4.ท่านเป็นผู้ที่รู้จักความสำคัญของเวลาบริหารเวลาเป็น	4.38	0.63	4.90	0.29	0.12	3
5.ท่านฝึกนิสัยการทำงานทันที ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง	4.33	0.71	4.90	0.29	0.13	2
6.ท่านมีความเอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง	4.34	0.76	4.88	0.31	0.12	3
ภาพรวม	**4.35**	**0.64**	**4.90**	**0.25**		

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ อภิปรายผลดังนี้

1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านความศรัทธา พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและองค์กร ($\bar{X}$ = 4.69) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองหรือคนในชุมชนได้ ($\bar{X}$ = 4.36) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนส่วนใหญ่แล้วล้วนมีสถานภาพความเป็นพระภิกษุที่สร้างศรัทธาได้มากกว่าครูที่เป็นฆราวาส จึงมีการรักษาภาพลักษณ์ในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพและเป็นแบบอย่างในความศรัทธา เพื่อการรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (ชัยชนะ สระทองทา, ม.ป.ป.) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น (Believe : B) ว่า ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเองก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องสร้างความเชื่อว่าองค์กรของเราทำงานที่สุจริต ทำงานที่เป็นประโยชน์ ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติจากนั้นผู้บริหารและคณะครูควรสร้างความสัมพันธ์ สร้างศรัทธา และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การต่าง ๆ ให้เห็นคุณค่า

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณาและด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเป็นผู้มีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ($\bar{X}$ = 4.28) และท่านไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม ($\bar{X}$ = 4.26) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากสายงานที่ยังไม่เป็นระบบที่แน่ชัดในการบริหารจัดการ ประกอบกับบุคลากรในองค์กรที่มีแต่เพศชาย มีความหลากหลาย

และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งอาจทำให้ความสัมพันธ์ทางด้านความรักความเมตตาต่อกันไม่ชัดเจน จึงทำให้ต่างคนต่างทำแต่หน้าที่ของตัวเองที่รับมอบหมายเป็นหลัก และขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเข้ามาดูแลส่งเสริมให้สถานศึกษาได้ทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับผู้ร่วมงาน และเกิดความรับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วัชราภรณ์ มานิมนต์ , 2549) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษาโรงเรียนสายน้ำทิพย์ พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความมีระเบียบวินัย ความขยันและความรับผิดชอบ ตามลำดับ ผลการจำแนกระดับจริยธรรมตามภูมิหลังทางสังคม พบว่า เพศหญิงจะมีจริยธรรมมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยใน (รุ่งทิพย์ จินตนา, 2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความเมตตากรุณากับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมกับการบริการที่ดี ความเมตตากรุณากับการบริการที่ดี ความยุติธรรมกับการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบกับการทำงานเป็นทีม ความเมตตากรุณากับการทำงานเป็นทีม ความเมตตากรุณากับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ความยุติธรรมกับการพัฒนาผู้เรียน ความเมตตากรุณากับการพัฒนาผู้เรียน ความยุติธรรมกับการบริการที่ดี ความเมตตากรุณากับการบริการที่ดี และความเมตตากรุณากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว และสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.96) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปัจจุบันยังขาดการทำงานที่เป็นระบบระเบียบตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการมีระเบียบวินัยในองค์กรและหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2551 : 65-73) ได้กล่าวว่า ในการฝึกหรือพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบนั้นถ้าเริ่มจากศีลมีการวางข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบ เป็นวินัยขึ้นมา โดยมากจะใช้วินัยนี้เป็นฐานก่อน ซึ่งอาจจะต้องมีการจัดชี้แจงอบรมทางด้านความรู้ให้เขาเห็นเหตุผลในการที่จะต้องมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีความคาดหวังที่จะฝึกปฏิบัติตน วางตนเหมาะสมกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วิมุต หยกพรายพันธ์, 2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านปัญญา ขยัน สุจริตและมนุษย์สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความต้องการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง และท่านได้พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.79) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน

ปัจจุบันยังขาดแรงจูงใจ หรือขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะยังขาดความเข้าใจจากหน่วยงานต้นสังกัดที่จะเข้ามาดูแลส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Stadt, 1974) ได้ทำการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ดีคือเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการมอบหมายงาน มีวินัยในตนเอง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการบริหารเวลา มีความสามารถในการสื่อความคิด มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความสามารถในการตัดสินใจ

เมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรโดยภาพรวม คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงกระตุ้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังขาดความมั่นคงในการทำงาน ความใส่ใจในการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน และสร้างขวัญในการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเข้าใจในการทำงาน จึงทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มอบหมายของบุคลากรมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้เหมาะสมกับวิชาชีพ สอดคล้องในงานวิจัยของ (Hanson, 1994) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการใช้ระบบคุณภาพในการให้รางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นในงานที่มอบหมายรับผิดชอบหรือการปฏิบัติงานอื่นเพิ่มเติมและประสบความสำเร็จดีเด่น ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารเชื่อว่าการดำเนินการใช้ระบบคุณธรรมของโรงเรียนทั้งประสบความสำเร็จในการกระตุ้นส่งเสริมให้การปฏิบัติงานอย่างยอดเยี่ยมเพิ่มขึ้น โดยไม่มีเงื่อนไขของการต่อรองเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ครูสอนส่วนมากไม่ใส่ใจมากนักต่อการแข่งขันในการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมเพื่อรับรางวัลดังกล่าว แต่สนใจเรื่องความมั่นคงในการมีงานทำและเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันในโรงเรียนมากกว่าทั้งคณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าระบบคุณธรรมของการให้รางวัลยังต้องดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องมีการทำสัญญาต่อรองใด ๆตลอดจนดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นโดยปราศจากข้อจำกัดใด ๆ และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ด้านความศรัทธา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่ประกอบไปด้วยผู้นำทางด้านจิตวิญญาณ ศาสนพิธีทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธาบนพื้นฐานความเป็นพระสงฆ์ และการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องด้านจิตใจ จึงไม่ส่งผลเป็นเชิงประจักษ์ภายในองค์กรได้ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (บุญชู แสงสุข, 2544) ได้ทำการศึกษาทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นอาจทำให้ต้องมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร

2) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร จากผลการวิจัยที่มีสภาพสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ที่ใช้เป็นข้อมูลประกอบและนำผลการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ ท่านไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับและท่านมีความผูกพันที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ด้านความเมตตากรุณา ประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ ท่านอาสาช่วยแบ่งเบาภาระงานคนอื่นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ ท่านเป็นผู้มีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก และท่านเป็นผู้ที่มีจิตคิดจะ

ช่วยเหลือผู้อื่น และด้านความเพียร โดยประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ท่านฝึกนิสัยการทำงานทันที ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ตามลำดับ

การจัดทำเป็นโครงการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร ได้แก่ 1) การสร้างกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงหลักของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในหลักพระพุทธศาสนา คือ ปริยัติ เป็นการศึกษาเรียนรู้ด้วยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีให้เกิดความเข้าใจ แล้วจึงเข้าสู่กิจกรรม 2) กระบวนการฝึกตน เป็นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ความเชื่อที่ตนนับถือ เป็นหลักเข้าสู่ปฏิบัติ ตามความรู้ความเข้าใจ และ 3) กระบวนการสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทบทวน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญในตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นปฏิเวธ ที่สะท้อนความรู้ความเข้าใจ และการสัมผัสด้วยการปฏิบัติสู่ภายในตนเองและนำผลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสำฤทธิ์อย่างสูงสุดในองค์กรและสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแห่งการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติตามศักยภาพและโอกาสของบุคลากรสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมทางด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและมีความจริงใจ ย่อมได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jewell (2001) ได้ศึกษาเรื่องการวัดการพัฒนาทางจริยธรรม ความรู้สึก การคิดและการกระทำ บทความนี้ศึกษาว่า บุคลที่พัฒนาทางจริยธรรมแล้วเป็นบุคคลที่รู้สึกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ หรือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอย่างเข้มแข็งหรือไม่ หรือหรือเข้าใจประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ เมื่อจัดการกับคนอื่นมีประเด็นโต้แย้งกันว่า ความหมายของคำว่าจริยธรรมเกี่ยวข้องกับวิธีที่คนควรจะกระทำต่อกันอย่างไรและโต้แย้งกันว่า การศึกษาจริยธรรมควรจะจัดการกับการกระทำของคนในฐานะที่คนทำงานอยู่ภายในกลุ่มแนวโน้มในการศึกษาสำหรับคนมีความสามารถพิเศษ เพื่อมุ่งเน้นสภาพทางความรู้ของแต่ละบุคคลเมื่ออภิปรายเรื่องการพัฒนาจริยธรรม

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรับผิดชอบสูงที่สุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดโรงเรียน ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เพื่อตอบสนองและนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ จังหวัดศรีสะเกษ ในโครงการตามพระราชดำริ ถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร

7. เอกสารอ้างอิง

กองพุทธศาสนาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2557.* จังหวัดนครปฐม: กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.

ชัยชนะ สระทองทา. (ม.ป.ป.). *กรอบแนวคิดและนโยบายการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม.* จาก https://sites.google.com/a/bpn.ac.th/directorschool/krxb-naewkhid-ni-kar-brihar

บุญชู แสงสุข. (2544). *ทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *การวิจัยเบื้องต้น. (*พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ มาลี. (2556). *การปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). *จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.

รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วริยา ชินวรรโณ. (2546). *จริยธรรมในวิชาชีพ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

วัชราภรณ์ มานิมนต์. (2549). *จริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา โรงเรียนสายน้ำทิพย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

วิมุต หยกพรายพันธ์. (2544). *พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. (2544). *การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุวิมล ติรกานันท์. (2545). *การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี.* วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 19(4).

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน.

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี. (2559). *สถานศึกษาในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี.* กรุงเทพมหานคร.

อาคม มากมีทรัพย์. (2557). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Hanson, M.N. (1994). *The Personnel Dimension of Corporate Training.* Dissertation Abstracts International. 54, 9,:95.

John W. Best. (1981). *Research in Education*. (4 th ed). New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Jewell, Paul. (2001). Measuring moral development: Feeling, thinking, and doing. *Dissertation Abstracts International*. 9(30), 646.

Stadt, R.W. (1974). *Managing career education program.* New Jersey: Prentice-Hall.