

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบันที่มักจะมีการเรียกขานกันว่าเป็นยุคบริโภคนิยม บ้าง หรือยุคทุนนิยมบ้าง ซึ่งทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงนำมาสู่สภาพของการแข่งขันที่รุนแรง เกิดการแย่งชิงทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดในขณะที่ความต้องการของมนุษย์ไม่มีขีดจำกัด จึงทำให้เกิดการแย่งชิงและการแข่งขันกันสูง เมื่อสภาพของสังคมมีการแข่งขันและแย่งชิงกันเกิดขึ้นย่อมนำมาซึ่งวิธีการและกระบวนการของการทำลายล้างกันเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ จนทำให้ขาดจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และเป็นเหตุให้ยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ขาดแคลนคุณธรรมจริยธรรมที่รุนแรง เพราะคนในสังคมต่างเอาวัดเอาเปรียบกัน และเห็นแก่ตัวกันมากขึ้นจนกลายเป็นปัญหาทางสังคมในทุกวันนี้ แม้ในระดับองค์กร ซึ่ง รัตนากาญจนพันธุ์ (2552: 111-112) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรสามารถจำแนกได้ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาการปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ซึ่ง พระเมธีธรรมาภรณ์ (2554) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะคุณธรรมจริยธรรมไม่ใช่การพูดแต่ปาก แต่ต้องทำให้เป็นตัวอย่างด้วย และในบางครั้งแบบอย่างที่ดีในอาชีพก็หาได้ยาก เช่น แบบอย่างของการเป็นนักบริหารที่ดี ครูที่ดี หรือนายแพทย์ที่ดี เป็นต้น การสร้างรูปแบบที่ดีให้ปฏิบัติได้และทำได้อย่างชัดเจนต้องการตัวแบบที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นตัวแบบที่ดี เช่น การมีอาจารย์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ก็จะเป็นผลสะท้อนกลับให้ผู้นั้นทำตามแบบอย่าง เนื่องจากได้รับการปลุกฝังด้วยประสบการณ์จริง ในทำนองเดียวกัน การเลียนแบบของพฤติกรรมก็จะเกิดขึ้นในองค์กรได้ ถ้าในองค์กรนั้นมีผู้บังคับบัญชาที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กร ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเลียนแบบโดยให้เหตุผลว่าปฏิบัติตามผู้นำ เป็นต้น 2) ปัญหาภาวะความเครียดในองค์กร ปัญหาความเครียดมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมักจะก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเครียดมักเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การทำงานได้ผลไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีสภาพจิตใจที่วิตกกังวลและมีอารมณ์หงุดหงิด แสดงออกด้วยความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ความเครียดเป็นผลทำให้สุขภาพจิตเสื่อม ผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตเสื่อมจะแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้อาการความผิดปกติได้ตลอดเวลา เช่น อาละวาด ด่าทอก่อความไม่สงบ เป็นต้น ทำให้ขาดความเชื่อในอำนาจตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเครียดจะไม่มีสมาธิในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญหาด้าน

ความเครียดมักจะแสดงอาการโมโหต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีเหตุผล 3) ปัญหาที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูแบบดั้งเดิมซึ่งเป็นการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เริ่มต้นอันเป็นส่วนหนึ่งของการกล่อมเกลาสั่งสอนในสิ่งที่ถูก ผิด ทำให้มนุษย์มีพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นตามวัย ทำให้รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบและการรู้จักตนเอง รู้จักมารยาททางสังคมและให้เกียรติผู้อื่น ดังนั้น ในส่วนนี้ปัญหาอันเกิดจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้จะมีสาเหตุที่แตกต่างกันแต่สุดท้ายผลกระทบที่เกิดจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลเสียหายทั้งต่อตนเองและสังคม

จากสภาพปัญหาของการขาดคุณธรรมจริยธรรมที่ได้กล่าวถึงในเบื้องต้นนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นต้นแบบในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของชาติ จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อวิชาชีพต่อองค์กร และต่อสังคมหลายประการ เช่น 1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงการประกอบวิชาชีพ 2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลและศิษย์ที่ให้ความรัก ความเคารพนับถือ 4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป 5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ 6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรหรือการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาและการบริหารสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองของความต้องการทางสังคม คือ การผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสังคมโดยภาพรวมในระดับกว้าง ฉะนั้นการผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการนำองค์กร รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในความรับผิดชอบต่อตนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีหลักยึดที่ดีงาม เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งในส่วนของสภาพปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของคนในสังคม และความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึง

สนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ และการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ซึ่งในการกำหนดขอบเขตการศึกษาทั้ง 2 ส่วนนั้นประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (อันเป็นการนำร่องก่อนขยายไปสู่ภูมิภาคอื่นฯ) จำนวน 474 คน ส่วนที่ 2 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) พระสงฆ์จำนวน 3 รูป ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา 5 ท่าน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มแยกตามระดับการศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ประสบการณ์

1.5 ตำแหน่ง

1.6 ระดับการศึกษาที่สังกัด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วย

2.1 หลักคุณธรรมจริยธรรม

2.2 หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2.3 กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2.4 ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างหรือแนวทางในการสร้างหรือการกำหนดวิธีการหรือกระบวนการในการศึกษาหรือทำความเข้าใจในประเด็นใดประเด็นหนึ่งอย่างมีหลักการที่ชัดเจน

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างหรือแนวทางในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติของความเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยหลักของคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หลักในการส่งเสริมสนับสนุนแนวทางความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ส่วน คือ 1) หลักคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

หลักคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง แนวปฏิบัติสำหรับการประกอบอาชีพตามหลักวิชาชีพที่ต้องยึดถือปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) มาตรฐานวิชาชีพ

หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ข้อกำหนดพื้นฐานในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มี 3 ส่วน คือ 1) การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 2) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ส่วนประกอบที่แสดงถึงกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การยกย่องและให้รางวัล 2) การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพ 4) การเรียนรู้จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 5) การพัฒนาสื่อต่างๆ 6) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 8) การพัฒนามาตรฐานและการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตรฐานไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง แนวทางในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2) ขั้นตอนระหว่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) ขั้นตอนหลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดของตนให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย