

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นและเนื้อหาในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ
2. การพัฒนารูปแบบ
3. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 - 3.1 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 - 3.2 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.2 องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.3 แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.4 ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม
5. หลักคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.1 หลักคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.2 จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.3 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
6. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
7. พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ได้ใน 4 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ เช่น ถวัลย์รัฐ วรเทพพุมพิพงษ์ (2540: 21-23), เสรี ชัดเข้ม (2538: 3), กูด (Good. 1973: 25), สมิธ (Smith. 1961: 461-462) และเว็บสเตอร์ (Webster. 1983: 1154)

2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ เสรี ชัดเข้ม (2538: 3), อุทัย บุญประเสริฐ (2546: 31), อุทุมพร จามรมาน (2541: 22), บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman. 1982: 70), กูด (Good. 1973), คีฟวส์ (Keeves. 1988: 559) และวิลเลอร์ (Willer. 1967: 15)

3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ ถวัลย์รัฐ วรเทพพุมพิพงษ์ (2540: 21-23)

4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำตรง (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ ถวัลย์รัฐ วรเทพพุมพิพงษ์ (2540: 21-23) และวิลเลอร์ (Willer. 1967: 15)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเกิดจากหลักในการส่งเสริมสนับสนุนแนวทางความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ส่วน ก่อนที่จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบที่สมบูรณ์ อันได้แก่ 1) หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

จากความหมายของรูปแบบที่ได้มีการรวบรวมและนำเสนอดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปให้เห็นถึงประเภทของรูปแบบ ซึ่ง คีฟวส์ (Keeves. 1988: 561-565) ได้รวบรวมถึงมุมมองไว้ว่า รูปแบบมี

หลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. **Analogue Model** เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. **Semantic Model** เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ จอยส์และเวล (Joyce; & Weil. 1985: 41) เป็นต้น

3. **Mathematical Model** เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. **Causal Model** เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า **Path Analysis** และหลักการสร้าง **Semantic Model** โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น **The Standard Deprivation Model** ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

ในขณะที่ ชวีเรียน (Schwirian. 1990) ซึ่งเป็นนักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น **Concentric Zone Model** และ **Social Area Analysis Model** เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น **Residential Segregation Model** เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแสดงว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่

ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภท **Causal Model** เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า **Path Analysis** และหลักการสร้าง **Semantic Model** โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวกำหนดแนวทางความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ ทั้ง 4 ส่วนก่อนที่จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบที่สมบูรณ์ ได้แก่ 1) หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาารูปแบบ

ในการพัฒนารูปแบบอันเกี่ยวเนื่องจากการให้ความหมายของรูปแบบที่กล่าวถึงข้างต้น โดยมีการกำหนดขอบเขตของรูปแบบไว้ 4 ประเภท คือ 1) Analogue Model 2) Semantic Model 3) Mathematical Model 4) Causal Model ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดของรูปแบบแต่ละประเภทไปแล้ว ในที่นี้ก่อนที่จะกล่าวถึงการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยขอกล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าควรจะต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนที่จะนำรูปแบบเหล่านี้ไปสู่การพัฒนาให้รูปแบบมีความเหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ ต่อไป ซึ่งคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้น คีฟวส์ (Keeves, 1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้นั้นควรมีข้อกำหนดที่สำคัญ (requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ 1) การสร้างรูปแบบ (construct) และ 2) การหาความตรง (validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967:

83) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบที่เป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535: 13) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สมุทร ชำนาญ (2546) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยและศึกษาสภาพปัญหาของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในส่วนของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม หลักคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 3 นำเสนอร่างรูปแบบในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องแยกเป็นหัวข้อย่อย ดังนี้

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมเรียกร้องความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างๆ ที่ดำเนินธุรกิจซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น วิธีทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจึงมีหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่

1. การศึกษาเรียนรู้ กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการหาความรู้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับปรัชญาศาสนา วรรณคดีที่มีคุณค่า หนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วไปและจริยธรรมวิชาชีพ

1.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการคบหาบัณฑิตผู้ใส่ใจด้านจริยธรรม

1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตและจากประสบการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์จริงเป็นโอกาสอันประเสริฐในการเรียนรู้จริยธรรมแห่งชีวิต ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านเจตคติและทักษะการแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคล ผู้มีความพร้อมน้อยอาจจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อันมีค่านี้เลย

2. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลผู้มีความพร้อมจะพัฒนาให้มีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทำความรู้จักในตัวตนเอง ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณลักษณะของตนเอง รู้จุดดีจุดด้อยของตน รู้ว่าควรคงลักษณะใดไว้

3. การวิเคราะห์ตนเอง

ในการวิเคราะห์ตนเองนั้นกระทำได้ด้วยหลักการต่อไปนี้

3.1 การรับฟังความคิดเห็นเชิงวิพากษ์จากคำพูดและอากัปกริยาจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว

3.2 วิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความคิด ความต้องการเจตคติการกระทำและผลการกระทำ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

3.3 ค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น จากตำรา บทความ รายงานการวิจัย ด้านพฤติกรรมศาสตร์หรือศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเองอย่างถ่องแท้

3.4 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ (จิตใจและพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เช่นเดียวกับสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก) ทำให้จิตใจได้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดปัญญารับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและแท้จริง

4. การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้งการฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง

4.1 การฝึกวินัยขั้นพื้นฐาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร การฟังตนเอง ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การรู้จักประหยัดและออม ความซื่อสัตย์ ความมีสัมมาคารวะ ความรักชาติฯ

4.2 การรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ศีลเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้งดเว้นในการที่จะกระทำชั่วร้ายใดๆ อยู่ในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลมีพลังจิตที่เข้มแข็งรู้เท่าทันความคิด สามารถควบคุมตนได้

4.3 การทำสมาธิ เป็นการฝึกให้เกิดการตั้งมั่นของจิตใจทำให้เกิดภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของกุศลจิต เป็นจิตใจที่สงบผ่องใสบริสุทธิ์เป็นจิตที่เข้มแข็ง มั่นคงแน่นอน ทำให้เกิดปัญญาสามารถพิจารณาเห็นทุกอย่างตรงสภาพความเป็นจริง

4.4 ฝึกการเป็นผู้ให้ เช่น การรู้จัก ให้อภัย รู้จักแบ่งปันความรู้ ความดีความชอบ บริจาคเพื่อสาธารณะประโยชน์ อุทิศแรงกายแรงใจช่วยงานสาธารณะประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

นอกจากนี้ คุณธรรมจริยธรรมมีพัฒนาการเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนาจริยธรรมเหล่านี้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดหรือแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ดังเช่น

1. แนวคิดการกระจ่างค่านิยม คือ ทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification (VC) ผู้เสนอแนวคิดนี้ คือ รัธส์ เมอร์ริลล์ และไซมอน (Raths; Merrill; & Simon. 1978) ซึ่งในการศึกษาหลักของแนวคิดการกระจ่างค่านิยมนี้ได้ใช้แนวคิดของทฤษฎีสัมพัทธนิยม (Relativism) ที่มีหลักการว่า ความถูกต้องดีงาม มิได้ขึ้นอยู่กับหลักการที่แน่นอน แต่จะแปรผันตามบุคคลและสภาพการณ์ต่างๆ ในหลักการของการกระจ่างค่านิยม จะไม่กำหนดจริยธรรมที่จะปลูกฝัง มีการยอมรับการตัดสินใจ ความรู้สึก และค่านิยมที่เลือกแล้วของผู้เรียนอย่างไม่มีเงื่อนไขโดยครูมีหน้าที่ในการปลูกฝังค่านิยมคือการชี้แนะหรือจัดการให้มีการชี้แนะ โดยการตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการชั่งคิดขึ้นมาว่า ความเชื่อ ทัศนคติ

พฤติกรรมและความรู้สึกของตนที่มีต่อสิ่งหนึ่งๆ นั้น เป็นไปตามเกณฑ์ 7 ประการ ของกระบวนการของ คานิยมหรือไม่ กล่าวคือ 1) เกิดจากการเลือกของตนอย่างอิสระ 2) ได้พิจารณาทางเลือกหลายๆ ทาง 3) ได้พิจารณาผลของทางเลือกต่างๆ แล้ว 4) มีความภูมิใจหรือยินดีในสิ่งที่ตนเลือก 5) ยืนยันการ ตัดสินใจเลือกของตนอย่างเปิดเผย 6) ทำตามที่ตนตัดสินใจเลือก และ 7) กระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก จาก การศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีการกระจำคานิยม จะพบว่าในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคคลนั้น ไม่ควรจะไปกำหนดตัวจริยธรรมให้ แต่ควรจะใช้คำพูดคำถามเพื่อกระตุ้นให้บุคคลนั้นได้เกิดความคิดใคร่ครวญ และตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยตัวของเขาเอง โดยไม่มีการชักจูงจากผู้ใด

2. แนวคิดกระบวนการปลูกฝังของ ประภาศรี สีหอำไพ (2543: 41) ได้วางกรอบ กระบวนการสังคมประกิตการศึกษาเพื่อการปลูกฝังจริยธรรม การศึกษาเป็นการให้ความรู้ในเรื่อง จริยธรรม การให้การศึกษา รวมถึงการอบรมบ่มนิสัย ให้เรียนรู้สิ่งที่ถูกผิด และการตักเตือนให้เกิดความ สำคัญในความถูกต้องและความผิด

2.1 การปลูกฝังพื้นฐานด้านวิชาการ การเรียนการสอน การศึกษาของไทยมี ความเกี่ยวข้องกับศาสนาอย่างเป็นเนื้อเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า หลักสูตรต่างๆ ที่นำมาใช้จะมี ลักษณะแนวทางที่เป็นไปในทางเดียวกันกับพุทธปรัชญา

2.2 การปลูกฝังพื้นฐานด้านชีวิตและสังคม การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมใน การดำรงชีวิตทางด้านสังคมก็นำพระธรรมที่เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักในการคิด และการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ของ สังคมและจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

2.3 การปลูกฝังพื้นฐานด้านจิตวิทยา เป็นพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการ คิด การหยั่งเห็น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการไตร่ตรองจนเกิดความเข้าใจจนเกิดเป็นจิตสำนึก การศึกษาจึงต้องมุ่งอบรมให้บุคคลคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ซึ่งมีความมุ่งหมายปลายทาง คือ ให้คิดดี ทำดีและแก้ปัญหาได้ดี การศึกษาจิตวิทยาทำให้เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย การสร้างแรงจูงใจตนเองเพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่ความดีงามได้ เนื่องจากจริยธรรมคุณธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์และจากการอบรมสั่งสอน ชี้นำให้มองเห็นความผิด ชอบ ชั่ว ดี บุคคลมักจะได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากกลุ่มหรือสถาบันที่เป็น ตัวแทนทางสังคมที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการอบรมเลี้ยงดูให้บุคคลในสังคมมีจริยธรรมคุณธรรม คือ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน สื่อสารมวลชน และศาสนา บุคคลในกลุ่มสังคมและสถาบันเหล่านี้ต้อง พยายามค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

3. แนวคิดของเคย์ (Kay) ซึ่งเคย์ (Kay, 1975: 37-38) ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งแก่ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว อันเป็นการเพิ่มหรือลดการพัฒนาทางจริยธรรมของ

เยาวชน เคย เห็นความสำคัญของลักษณะของครอบครัว ในอันที่จะปลูกฝังลักษณะเบื้องต้นทาง จริยธรรมแก่เยาวชน นั่นคือ การยอมรับตนเอง การมีเอกลักษณ์ การเทียบเคียง การประสบความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผลต่างๆ นอกจากนี้ เคย ยังพบว่า ผู้เลี้ยงดูที่มีการศึกษาและฐานะต่ำ ขาดความสามารถ ในการให้เหตุผลแก่เด็ก จึงใช้อารมณ์และวางอำนาจแทน ทำให้เด็กรู้สึกว่าเป็นศัตรูต่อผู้ควบคุม พฤติกรรมของตนทุกระดับ (Kay. 1975: 30)

4. แนวคิดของฮอฟฟ์แมน (Hoffman)

ฮอฟฟ์แมน (Hoffman. 1979: 124-143) ได้กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดาที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของบุคคล คือ ผู้ที่รายงานว่าถูกอบรมเลี้ยงดูแบบรักและสนับสนุน มากจะมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่รายงานว่าถูกอบรมเลี้ยงดูและสนับสนุนน้อย และผู้ที่รายงานถูกอบรม เลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลมาก มีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่รายงานว่าถูกอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลน้อย และ ฮอฟฟ์แมน เชื่อว่า อิทธิพลของครอบครัวตีแผ่มาตั้งแต่เด็กนั้น ส่วนมากผ่านวิธีการอบรมจากผู้ปกครอง นั้นเอง ดังนั้น ฐานะของครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการเลี้ยงดูและการอบรมของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้วิธีการให้เหตุผลในการอบรมสั่งสอนหรือดูแลนั้น จะมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมจริยธรรมของเด็ก ดังนั้น การอบรมเพื่อปลูกฝังจริยธรรมตามแนวคิดของฮอฟฟ์แมนจึงต้อง ใช้เหตุผลที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการทางการเรียนรู้ สติปัญญา และวุฒิภาวะ

5. แนวคิดการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวทางมรรค 8 (ประเวศ ะสี. 2548)

ประกอบด้วย

5.1 ผู้ปกครองทุกๆ ระดับต้องตั้งอยู่ในความถูกต้อง โบราณได้สังเกตมานานแล้วว่า ถ้าผู้ปกครองไม่ตั้งอยู่ในความสุจริตยุติธรรมแล้ว บ้านเมืองจะหายนะทุกๆ ประการ เพราะการประพฤติปฏิบัติของผู้ปกครองกระทบทุกอณูของสังคม ฉะนั้น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้ปกครองทุกระดับ ตั้งแต่นายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีลงไปจนถึงหัวหน้าครอบครัว ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

5.2 ครอบครัวอบอุ่น การอยู่กันเป็นครอบครัวผดุงคุณธรรมและจริยธรรม เด็ก และคนหนุ่มสาวที่ไม่ได้อยู่กันเป็นครอบครัว มีความเสี่ยงต่อความสูญเสีย เช่น คนงานที่จากบ้านมาอยู่ในโรงงาน เศรษฐกิจจะค้ำเงินถึงเงินเท่านั้นไม่ได้ แต่ต้องค้ำเงินถึงการอยู่กันเป็นครอบครัวอบอุ่นด้วย

5.3 ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็งเป็นเครื่องผดุงคุณธรรมจริยธรรม ต้องส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำ (ความเป็นชุมชน) ในทุกพื้นที่ ทุกองค์กร และทุกเรื่อง

5.4 การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่เป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข สัมมาชีพเป็นอาชีพที่ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ สัมมาชีพเป็นบูรณาการของความคิดที่ดีที่ไม่ใช่การ

พัฒนาควรจะปรับจากการวัดด้วยเงินหรือจีดีพี เป็นการวัดกันด้วยการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ ซึ่งทำเป็นนโยบายสนับสนุนได้ เช่น การใช้ที่ดิน การใช้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา เป็นต้น

5.5 การมีสปีริตแห่งการเป็นอาสาสมัครเต็มแผ่นดิน รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน ใช้เวลาช่วงหนึ่งในแต่ละปี เป็นอาสาสมัครเพื่อเพื่อนมนุษย์ ซึ่งจะไปกระตุ้นเมล็ดพันธุ์แห่งความดีในจิตใจของแต่ละคนให้งอกงามขึ้นมา และเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้ามาหากันด้วยความเมตตากรุณา

5.6 ส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิต ในขณะที่จิตสามารถฝึกอบรมให้มีความสุขได้ ฝึกอบรมให้ลดความเห็นแก่ตัวได้ ฝึกอบรมให้มีสติ มีสมาธิ มีปัญญาอื่นๆ ขึ้นได้ คนปัจจุบันกลับเกือบไม่มีการพัฒนาจิตเลย ควรส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิตของผู้คน ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมให้มีศูนย์พัฒนาจิตมากๆ ทั้งสถาบันทางศาสนา หรือที่ทำโดยฆราวาส

5.7 การศึกษาของเราเกือบทั้งหมดเอา "วิชา" เป็นตัวตั้ง จึงเข้าไม่ถึงความดี ในขณะที่ในพื้นที่มีคนคิดดีทำดีอยู่ การศึกษาของเราไม่รู้จักคนเหล่านั้น การศึกษาทุกระดับควรไปศึกษาวิจัยในพื้นที่ให้รู้จักคนดีๆ แล้วนำมาสื่อสารเรียนรู้กัน เรื่องของคนดีก็จะเข้าไปสู่ตัวผู้เรียน นอกจากนั้น เนื่องจากเรามีโครงสร้างของการศึกษาอยู่เต็มประเทศ เมื่อการศึกษาหันไปแสวงหาคนดีในพื้นที่ เราจะสร้างฐานข้อมูลของความดีขึ้นมาเต็มแผ่นดิน ทำให้ความดีเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย และเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้ความดีในแผ่นดินมีกำลัง

5.8 การสื่อสารความดี การสื่อสารเป็นสิ่งที่พลังมาก ทั้งทางบวกและทางลบ ควรมีการสื่อสารให้คนทั้งประเทศเข้าถึงความจริง ความดี และความงาม ที่กล่าวมาข้างต้นในข้อ 1-7 ก็เป็นเรื่องของความดีการสื่อสารความดีเป็นความดี ประการที่ 8 ที่ทำให้ความดีทุกข้อมีพลังมากขึ้น

จึงควรร่วมกันคิดว่า ระบบการสื่อสารที่จะสื่อสารความดีทั้งหมดมีอะไรบ้าง ทำไมคนทุกคนจะเป็นสื่อของความดี จะมีวิธีการสื่อสารอย่างไรบ้างที่จะให้ผู้คนได้สื่อถึงกัน รัฐธรรมนูญ มาตรา 40 บัญญัติว่า คลื่นการสื่อสารเป็นของสาธารณะต้องเอามาใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะให้มากที่สุด ทำอย่างไรถึงจะทำให้เป็นจริงได้ ฯลฯ ถ้าเราตีประเด็นเรื่องการสื่อสาร ความดีแตก จะเป็นพลังแห่งคุณธรรม จริยธรรม อย่างแรง

6. แนวคิดของ วริยา ชินวรโรณ (2546) ได้เสนอแนวคิด กระบวนการอบรมขัดเกลาทางสังคม กับการเสริมสร้างจริยธรรม การอบรม หรือการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า "Socialization" ซึ่งกระบวนการปลูกฝังบรรทัดฐานของกลุ่มให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกับกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกได้และทำงานร่วมกับผู้อื่นและปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องในสายตาของสังคมนั้น และถือว่เป็นกระบวนการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม ซึ่งคนแต่ละคนหรือปัจเจกชนได้เรียนรู้ และเชื่อถือในค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมของสังคม นักสังคมวิทยาและ

นักจิตวิทยาเชื่อว่าการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่คนเราต้องประสบตั้งแต่เด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ เพื่อเรียนรู้และดูดซับค่านิยมกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนของสังคม จุดมุ่งหมายของการขัดเกลาทางสังคม คือ เพื่อให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (Norms) ของสังคม การปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สมาชิกที่ดีของสังคม และเพื่อให้สังคมอยู่รอด มีความต่อเนื่องและเป็นปึกแผ่น นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์สร้างหรือปลูกฝังระเบียบวินัย หรือพฤติกรรมที่มีการยอมรับในสังคม รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมอันรวมถึงศีลธรรมและจริยธรรมด้วย ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่หรือมีบทบาทในการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญคือ

6.1 ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยแรก และเป็นหน่วยที่สามารถอบรมขัดเกลาได้ตลอดเวลา มีความใกล้ชิดโดยเฉพาะในการอบรมเด็กเป็นที่ยอมรับกันว่า การอบรมในวัยเด็กมีความสำคัญมาก มีผลต่อการสร้างบุคลิกภาพ อารมณ์และจิตใจของเด็ก ครอบครัวจะเป็นหน่วยสำคัญที่อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางศีลธรรม

6.2 โรงเรียนซึ่งหน่วยที่สองที่มีความสำคัญรองลงมาจากครอบครัว โรงเรียนถือได้ว่าเป็นหน่วยขัดเกลาที่เป็นทางการ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์บุคลิกภาพ และความเชื่อถือในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยฝ่ายหลักสูตรการศึกษาวิชาต่างๆ และกิจกรรมของโรงเรียนทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร

6.3 กลุ่มเพื่อนซึ่งมีความสำคัญต่อเด็กเป็นอย่างมาก กลุ่มเพื่อนนั้น หมายถึงกลุ่มเพื่อนในโรงเรียนและนอกโรงเรียน กลุ่มเพื่อนจะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ได้รับจากครอบครัว หรือการอบรมตามหลักสูตรในโรงเรียน เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นผู้นำ การรู้จักเอาตัวรอด ความเสมอภาค การอยู่ร่วมในสังคม และบางทีเด็กอาจได้รับค่านิยมหรือความเชื่อทางศีลธรรมหรือจริยธรรมที่แตกต่างไปจากที่ได้รับจากครอบครัวหรือโรงเรียน

6.4 สื่อมวลชน อันได้แก่ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ ซึ่งสามารถสร้างค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และการเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ เป็นหน่วยที่มีความสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้แก่เด็กและเยาวชน

จากการศึกษารูปแบบและขอบข่ายของคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้มีความปกติสุขจึงสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์เราจะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา เมื่อคนรวมกันเข้าเป็นหมู่คณะอยู่กันหมู่มา ก็ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม จึงจะอยู่กันได้อย่างมีความสุข ซึ่งได้แก่ 1) ความมีเมตตากรุณา 2) ความมีระเบียบวินัย 3) ความรับผิดชอบ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว 6) ความประหยัคอดออม และ 7) ความกตัญญูตเวที ซึ่งผู้ประเมินโครงการได้ดำเนินการตามขอบข่ายของคุณธรรมจริยธรรมตามแนวของสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 47-48) โดยได้กำหนดคุณลักษณะของคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

1. พัฒนาการทางจริยธรรมเกิดจากการเจริญเติบโตของการคล้อยตามกฎเกณฑ์ จริยธรรมของสังคม ทั้งทางความประพฤติและอารมณ์ มากกว่าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสมอง (Cognitive Structure Change)

2. แรงจูงใจพื้นฐานที่ทำให้เกิดพัฒนาการทางจริยธรรมทุกจุดมีรากฐานจากความ ต้องการทางชีวภาพ หรือความต้องการรางวัลจากสังคมและการหลีกเลี่ยงการลงโทษ

3. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม

4. พื้นฐานทางจริยธรรม (Basic Moral Norm) เกิดขึ้นภายในจิตใจโดยมีสาเหตุจาก กฎเกณฑ์วัฒนธรรมภายนอก

5. สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางจริยธรรมมากเท่าใดขึ้นอยู่กับปริมาณของ รางวัล การลงโทษ การห้ามและการเห็นแบบอย่างของพ่อแม่และบุคคลอื่นซึ่งเป็นตัวแทนของสังคม (Socializing Agent)

6. แรงจูงใจเบื้องต้นเกี่ยวกับจริยธรรม คือ แรงจูงใจเกี่ยวกับ การยอมรับ (Acceptance) การมีความสามารถ (Competence) การเคารพตนเองหรือเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Esteem or Self Actualization) มากกว่าจะเป็นความต้องการทางกายหรือการลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับความกลัว

7. ลักษณะสำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรม คือ พัฒนาการจะเป็นสากล มี ขั้นตอนเหมือนกันทุกวัฒนธรรม เพราะในทุกวัฒนธรรมมีการปฏิสัมพันธ์กันในสังคม มีการสวมบทบาท (Role Taking) และมีความขัดแย้งในสังคม ซึ่งต้องการการบูรณาการทางจริยธรรม (Moral Integration) เช่นเดียวกัน

8. กฎและเกณฑ์ปกติเบื้องต้นของจริยธรรม เกิดจากประสบการณ์ที่ได้จากการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าเกิดจากการสร้างกฎเกณฑ์ภายในตนเอง จึงไม่นิยมขั้นพัฒนาการจาก กฎภายใน แต่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่น

9. สิ่งแวดล้อมมีผลต่อพัฒนาการทางจริยธรรม พิจารณาจากคุณภาพและขอบเขต โดยทั่วไป ของสิ่งเร้าทางพุทธิปัญญาและทางสังคม ตลอดช่วงการพัฒนาการของเด็กมากกว่าเกิด จากประสบการณ์เฉพาะอย่าง จากพ่อแม่หรือประสบการณ์ที่ได้จากวินัย การลงโทษ หรือรางวัล

ลักษณะคุณธรรมจริยธรรม เป็นลักษณะของบุคคลที่ดีมีจิตวิญญาณของความเป็นคน เป็นกัลยาณมิตรแก่สังคม ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และมีศาสตร์และศิลป์ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่สังคม

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

รูปแบบของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอันประกอบด้วยแนวทางของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงตระหนักและให้ความสำคัญซึ่งแนวทางดังกล่าวนั้น ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ (รัตนา กาญจนพันธ์, 2552: 115-116)

1. จัดให้สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น ใกล้ชิดกับธรรมชาติ มีบรรยากาศของคุณธรรมจริยธรรมที่เด็กสามารถเรียนรู้และถือเป็นแบบอย่างได้ด้วยตนเอง
2. ให้เด็กมีโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยวิธีการและจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากเพื่อน ครู ครอบครัว ชุมชน และสังคม
3. ให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกันในสถานศึกษา เพื่อมิให้เด็กสับสนเกิดความขัดแย้งในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตน
4. จัดให้พฤติกรรมต่างๆ ในสถานศึกษามีความสอดคล้องไม่ขัดแย้งกับคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์
5. พยายามใช้วิธีการที่สอดคล้องกับวัยและธรรมชาติของเด็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สนับสนุนให้กำลังใจ ให้โอกาส ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และให้รางวัลด้วยวิธีการที่เหมาะสม
6. ผู้ที่จะอบรมสั่งสอน ให้รางวัลหรือลงโทษ จำเป็นต้องเป็นผู้ที่รักเด็กและเด็กรักกิจกรรมต่างๆ ที่ปฏิบัติร่วมกับเด็กต้องมาจากพื้นฐานของความรักและความเข้าใจระหว่างกัน
7. การให้รางวัลหรือการลงโทษต้องกระทำโดยรวดเร็ว สำหรับการให้รางวัลควรจัดให้ถูกต้องสอดคล้องกับเด็กแต่ละวัย ทั้งการสัมผัสทางกาย ชมเชย ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ มอบเครื่องหมายแห่งความดี เช่น ถ้วย โล่ ฯลฯ ส่วนการลงโทษ เพื่อให้เกิดผลดีควรดำเนินการ ดังนี้
 - 7.1 ลงโทษตามเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้
 - 7.2 เด็กเข้าใจชัดเจนโดยไม่เคลือบแคลงถึงความถูกต้องเป็นธรรม และเจตนาดีของครู ผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งจะรับโทษ
 - 7.3 ลงโทษอย่างมีเหตุผล ไม่ก้าวร้าวรุนแรง ซึ่งเด็กอาจเลียนแบบเกิดผลเสียต่อบุคลิกภาพของเด็กได้
8. สอดแทรกการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในทุกวิชา ในทุกโอกาสอย่างมีระบบ มีการเตรียมการที่ดี และพยายามสร้างกระแสให้สังคมถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องเป็นแบบอย่างในเรื่องนี้

9. มีความอดทนพอที่จะรองรับผลที่น่าพอใจ เด็กสามารถควบคุมตนเองได้จากภายในตัวของเด็กเอง ความจำเป็นที่ต้องควบคุมจากภายนอกน้อยลง และมีเครื่องชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์พอที่จะใช้ประเมินผลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้องเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะมีผลต่อความรู้สึกรักของนักเรียน ครู และบุคลากรในสังกัด นอกจากนี้ยังเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมขึ้นในสถานศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในประเด็นเนื้อหาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาต่างๆ จะสามารถช่วยอธิบายให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนขึ้น ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) ทฤษฎีการกระจ่างนิยาม (the theory of values clarification) ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (behavior modification theory) และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีที่ควรนำมาศึกษา (สุชาติ น้าประสานไทย, 2542) ดังนี้

ทฤษฎีทางจริยศาสตร์

1. ทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล
2. ทฤษฎีสัมพัทธนิยมทางจริยธรรม (Ethical Relativism)
3. ทฤษฎีอัตนิยม (Egoism)
4. ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมเชิงการกระทำ (Act Utilitarianism)
5. ทฤษฎีสุขนิยม (Hedonism)
6. ทฤษฎีจริยธรรมของคานท์ (Kant's Moral Theory)

ทฤษฎีทางจริยธรรมเชิงจิตวิทยา

ซึ่งทฤษฎีทางจริยธรรมเชิงจิตวิทยานั้นมีทฤษฎีย่อยที่สำคัญที่จะนำมาประกอบการอธิบายถึงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยทฤษฎีย่อย 7 ทฤษฎีด้วยกัน ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มจิตวิเคราะห์พยายามค้นคว้าหาทฤษฎีที่จะอธิบายพัฒนาการด้านต่างๆ ของบุคคล รวมถึงด้านคุณธรรม จริยธรรมนี้ด้วย นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มี ฟรอยด์ (Freud, 1949) เป็นผู้นำของกลุ่ม ฟรอยด์ เชื่อว่า บุคลิกภาพของ

บุคคลจะพัฒนาขึ้นจากพลังงานทางจิตที่เรียกว่า อิด (id) อีโก้ (ego) และซูปเปอร์อีโก้ (superego) ตามลำดับ อิดเป็นสิ่งที่ติดตัวทารกมาตั้งแต่เกิด และจะผลักดันให้เด็กสนองตอบความต้องการตามสัญชาตญาณ ในขณะที่เดียวกันก็กระตุ้นให้แสวงหาความสุขให้ตนเองด้วย แต่อาศัยการทำงานของอิดอย่างเดียว บางครั้งก็ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ อีโก้จึงพัฒนาขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการคิดและวางแผนตอบสนองความต้องการนั้น โดยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ครั้นต่อมาเมื่อเด็กมีอายุประมาณ 3-6 ปี ซูปเปอร์อีโก้จึงพัฒนาขึ้นมา เพื่อควบคุมระบบคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคล ทำให้บุคคลได้รับการถ่ายทอดค่านิยมและมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของสังคม โดยผ่านกระบวนการเลียนแบบผู้อบรมเลี้ยงดูส่วนมากก็คือ พ่อแม่นั่นเอง

จากการศึกษาตามแนวคิดนี้ จะพบว่า คุณธรรม จริยธรรมควรเริ่มปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก และบุคคลจะเพิ่มพูนคุณธรรม จริยธรรมให้กับตนเองขึ้นอยู่กับกรอบเลี้ยงดูที่ถูกต้อง

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) นักจิตวิทยา กลุ่มนี้คือ โคห์ลเบิร์ก (Kohlberg, 1979) เชื่อว่าจริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในกาตัดสินความถูกต้องของการกระทำ มิได้เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการทางสังคม (socialization) แต่เกิดจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผลขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งผูกพันอยู่กับอายุของบุคคล จะมีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรมจากขั้นที่ต่ำไปสู่ขั้นที่สูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับและไม่มีการเร่งขึ้น นอกจากนี้ โคห์ลเบิร์ก ยังได้แบ่งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น คือ

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมของตนเอง (pre conventional level) ระดับนี้บุคคลจะเลือกตัดสินใจกระทำ ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น มักพบในเด็กอายุ 2-10 ปี ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 การเชื่อฟังเพื่อหลบหลีกการลงโทษ

ขั้นที่ 2 การแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (conventional level) ระดับนี้บุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน ทำตามกฎหมาย หรือทำตามกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงบทบาททางสังคมได้ มักพบในช่วงอายุ 10-16 ปี ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 การทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ คล้อยตามผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน

ขั้นที่ 2 การทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะรับบทบาทหน้าที่ของคนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ระดับที่ 3 ขั้นที่ทำตามคำมั่นสัญญา (post conventional level) ระดับนี้บุคคลจะเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก เคารพในสิทธิของผู้อื่น ควบคุมบังคับใจตนเองได้ พบในช่วงอายุ 16 ปี ขึ้นไป ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 การมีเหตุผลและการเคารพตนเอง ใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 การยึดอุดมคติของสากล ทำความดีเพื่อความดี และมีจิตใจกว้างขวาง

จากการศึกษาจริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา จะพบว่าจริยธรรมของบุคคลย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติปัญญา เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีโอกาสแห่งการเรียนรู้ทางจริยธรรมมากขึ้นด้วย และการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลจะเป็นตามลำดับขั้น โดยพัฒนาจากขั้นที่ต่ำสุดและยุ่งยากน้อยกว่า จำเป็นต้องเกิดขึ้นก่อนขั้นที่สูงขึ้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ ทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura) นักจิตวิทยาชาวแคนาดา ตามทฤษฎีของแบนดูรา การเรียนรู้ของบุคคลส่วนหนึ่งจะเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรง และอีกส่วนหนึ่งจะสังเกตจากตัวแบบซึ่งมี 3 ประเภท คือ

3.1 ตัวแบบจริง ได้แก่ ตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมจริงให้เห็น

3.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ ได้แก่ ตัวแบบในโทรทัศน์ ภาพยนตร์หรือรูปภาพ

ต่างๆ

3.3 ตัวแบบคำบอกเล่า หรือบันทึก ซึ่งจะปรากฏในรูปของคำพูด หรือข้อเขียนต่างๆ ผลจากประสบการณ์ตรง และการสังเกตตัวแบบ

ทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว จะทำให้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมทำให้สามารถคาดหวังได้ถึงวิธีที่จะนำผลที่พึงปรารถนามาสู่ตน และในขณะเดียวกันวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงผลที่เลวร้ายต่างๆ การคิดในเชิงประเมินเช่นนี้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ และนำไปสู่การตั้งมาตรฐานการประพฤติสำหรับตนเอง ตลอดจนการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น (ชัยพร วิชชาวุธ. 2526)

ตามแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมนี้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคล จำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการสร้างเงื่อนไขให้บุคคลประสบด้วยตนเอง หรือการให้แบบอย่างที่ดี ตลอดจนการบอกเล่าอบรมให้บุคคลเกิดความเชื่อและตระหนักถึงในที่สุด

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลรู้จักเลือกและยึดถือเพื่อนำมาควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติ

4. ทฤษฎีการกระจ่างค่านิยม (the theory of values clarification)

ผู้ที่เสนอทฤษฎีนี้ก็คือ รัธส์ เมอร์ริลล์ และไซมอน (Raths; Merrill; & Simon. 1978) โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีสัมพัทธนิยม (relativism) ที่มีหลักการว่าความถูกต้องดีงาม มิได้ขึ้นอยู่กับหลักการที่แน่นอนแต่จะแปรผันตามบุคคล และสภาพการณ์ต่างๆ ในหลักการของทฤษฎีการกระจ่างค่านิยมจะไม่กำหนดจริยธรรมที่จะปลูกฝัง มีการยอมรับการตัดสินใจ ความรู้สึก และค่านิยมที่เลือกแล้วของผู้เรียนอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยครูมีหน้าที่ในการปลูกฝังค่านิยม คือ การชี้แนะหรือการจัดการให้มีการชี้แนะ โดยการตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนชั่งใจคิดขึ้นมาว่า ความเชื่อ เจตคติ พฤติกรรมและความรู้สึกของตนที่มีต่อสิ่งหนึ่งๆ นั้น เป็นไปตามเกณฑ์ 7 ประการ ของกระบวนการของค่านิยมหรือไม่ (ชัยพร วิชาวุธ, 2531) กล่าวคือ

- 4.1 เกิดจากการเลือกของตนอย่างอิสระหรือเปล่า
- 4.2 ได้พิจารณาทางเลือกอื่นๆ หรือเปล่า
- 4.3 ได้พิจารณาผลทางเลือกต่างๆ หรือเปล่า
- 4.4 มีความภูมิใจหรือยินดีในสิ่งที่ตนเลือกหรือเปล่า
- 4.5 จะยืนยันการตัดสินใจเลือกของตนอย่างเปิดเผยหรือไม่
- 4.6 จะทำตามที่ตนตัดสินใจหรือไม่
- 4.7 จะกระทำซ้ำหรือไม่

การแสดงลำดับเหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg. 1969) ชั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ระดับของจริยธรรม

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10 ปี) (ระดับต่ำ)
 - ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการลงโทษ (2-7 ปี)
 - ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10 ปี)
2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี) (ระดับกลาง)
 - ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี)
 - ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (13-16 ปี)
3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (16 ปี ขึ้นไป) (ระดับสูง)
 - ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปี ขึ้นไป)
 - ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)

ตามแนวคิดทฤษฎีการกระจ่างค่านิยม พบว่า ในการที่จะปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลนั้นไม่ควรจะไปกำหนดตัวบังคับให้ ควรจะใช้คำพูด คำถาม เพื่อกระตุ้นให้บุคคลนั้น เกิดความคิดใคร่ครวญและตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ โดยไม่มีการชักจูงจากผู้ใด หรืออาจกล่าวอีก นัยหนึ่งได้ว่า เป็นการทำค่านิยมให้กระจ่าง (value clarification) ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ “เลือก” ที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง “เห็นคุณค่า” ของสิ่งที่เลือกและ “ปฏิบัติ” จนเป็นนิสัย

ขั้นตอนการสร้างค่านิยมการเลือก

1. ให้มีโอกาสเลือกอย่างเสรี
2. มีทางเลือกอย่างหลากหลาย
3. ให้โอกาสคิด พิจารณาอย่างรอบคอบการให้ค่า
4. การยอมรับ มีความพอใจหลังจากการเลือก
5. มีความพอใจยืนยันความคิดเดิมที่ตนตัดสินใจและสามารถอธิบาย

เหตุผลให้ผู้อื่นพึงได้การปฏิบัติ

6. การได้แสดงพฤติกรรมตามทางเลือกที่ตนตัดสินใจ
7. ปฏิบัติซ้ำจนเป็นนิสัย

5. ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (behavior modification theory)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้ คือ สกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีการวางเงื่อนไข กระบวนการ (operant conditioning) ที่อธิบายการเรียนรู้ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยอาศัยหลักการปรับพฤติกรรม ซึ่งจะเจาะจงเฉพาะกระบวนการเรียนรู้แบบการกระทำอันเป็นการเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลกรรมที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะมีผลในการกำหนดถึงการแสดงพฤติกรรมนั้นในอนาคต วิธีการของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของคนเราถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ วิธีปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมตามแนวคิดนี้หากต้องการปลูกฝังพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และหากต้องการลดพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขเพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม ซึ่งกระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ

6. ทฤษฎีจริยธรรมของบรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner)

รูปแบบที่ 1 จริยธรรมโดยยึดถือตนเอง (Self-oriented morality) คือ การยึดถือ และให้ความสนใจอยู่ที่ความพึงพอใจของตนเอง และจะพิจารณาสิ่งอื่นๆ ออกจากตนเองในบริบทว่าตนได้รับประโยชน์หรือถูกขัดขวางผลประโยชน์

รูปแบบที่ 2 จริยธรรมโดยยึดถือผู้มีอำนาจ (Authority-oriented morality) ในขั้นนี้ ได้กรรมถึงผู้ใหญ่จะมีจุดที่ตกลงร่วมกันอยู่ในตัวตนของอำนาจ นับจากพ่อแม่จนถึงหัวหน้างาน และผู้มีอำนาจระดับประเทศ ศาสนา มาเป็นตัวอธิบายความถูกต้องหรือความผิด

รูปแบบที่ 3 จริยธรรมโดยยึดเพื่อน (Peer-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ยึดถือความสอดคล้องกับกลุ่ม ไม่ใช่ด้วยอำนาจจากใคร แต่ด้วยเพื่อนเป็นผู้ตัดสินว่าถูกหรือผิด ส่วนใหญ่จริยธรรมในระดับนี้ จะพบมากในวัยรุ่นเนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

รูปแบบที่ 4 จริยธรรมโดยยึดถือกลุ่ม (Collective-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ยืนอยู่ข้างกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่โดยไม่ได้คำนึงถึงตัวบุคคล หน้าที่ของบุคคลในสังคมนั้นเป็นเกณฑ์ที่กำหนดให้เป็นจุดยืนที่ต้องคำนึงถึง

รูปแบบที่ 5 จริยธรรมโดยยึดถืออุดมการณ์ (Objectively-oriented morality) เป็นจริยธรรมที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ใด หรือกลุ่มสังคมใด แต่จะเป็นจริยธรรมที่เป็นจริงในตัวเอง

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีทางจริยธรรมจะเป็นหลักให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้าใจถึงแนวความคิดของบุคคลในสถานภาพที่แตกต่างกัน การพิจารณาจริยธรรมและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดจากทฤษฎีเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นกับผู้บริหารได้ตลอดเวลาในสถานการณ์ที่หลากหลาย จึงขึ้นอยู่กับว่าจะใช้รูปแบบใดเป็นหลักในการพิจารณา

7. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย

เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษไทยที่สร้างขึ้น บุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎี คือ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น การจะให้ผลดีใหญ่หวานอร่อย ลำต้นและรากจะต้องสมบูรณ์ ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ จึงเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้จริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม

ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ คือ ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม และหลักสากล มากกว่าเห็นแก่ตัว ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไปไกล และสามารถควบคุมให้ออกได้ รอได้อย่างเหมาะสม ความเชื่ออำนาจในตนว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นบากบั่น พันธุ์อุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิต ซึ่งเปรียบเสมือนรากสำคัญของต้นไม้ ที่ซ่อนไซหาอาหารมาเลี้ยงต้นได้อย่างเต็มที่หรือขาดแคลน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันและแพร่หลายในสังคมไทย คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมของเพียร์เจ ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมของโคลเบอร์ก ทฤษฎีต้นไม้ทางจริยธรรมของ และแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพุทธศาสนา แต่อย่างไรก็ตามทุกทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาที่ต้องกำกับควบคุมดูแลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการศึกษาและทำความเข้าใจกับหลักการทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้ ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้และพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อกิเลสตัณหาและความต้องการอันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีขอบต่อหน้าที่อันจะส่งผลเสียหายต่อสังคมโดยภาพรวมได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยวิธีพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าวเป็นธรรมชาติที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่มิใช่เป็นการกระทำในลักษณะเสริมจลื่น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความตื่นตัวอยู่เสมอจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงและดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีการแข่งขันที่รุนแรง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมออกเป็นส่วนย่อยๆ ดังนี้

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

ในการศึกษาและทำความเข้าใจถึงความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมนั้น จะขอกกล่าวโดยแยกออกเป็นสองส่วน คือ ความหมายของคุณธรรม และความหมายของจริยธรรม เพื่อจะได้เข้าใจความหมายที่ชัดเจนของคำทั้งสองคำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของคุณธรรม

คำว่า "คุณธรรม" มาจากคำ 2 คำ คือ คุณ + ธรรมะ ซึ่งรวมความแล้วคือคุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เมื่อสรุปโดยใจความแล้ว คือ สภาพคุณงาม ความดี นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของคุณธรรมไว้ ดังนี้

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี หรือหน้าที่อันพึงมีอยู่ในตัว

พุทธทาสภิกขุ (2531) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณธรรม” ว่า หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี เป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติสุขจึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องอบรม โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับที่เราต้องการ

ทิสนา แชมมณี (2546) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวระนามธรรมอยู่ในจิตใจ

สุชาติ นันทะไชย (2547) ได้สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ในจิตใจของบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง หรือผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ คุณธรรมนั้นเป็นคุณงามความดีที่อยู่ในลักษณะนิสัย เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดีอยู่ในจิตใจได้สำนึก

ลิขิต ธีรเวคิน (2548) ให้ความเห็นถึงความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม คือ จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลา เรียนรู้โดยพ่อ แม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2552) กล่าวถึงคุณธรรมว่า หมายถึง คุณงามความดีของบุคคล ที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำดี หรือเป็นพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเด็กและเพื่อนมนุษย์ และความเห็นอกเห็นใจคนอื่น เป็นต้น

กู๊ด (Good. 1973) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมออกเป็น 2 ประการ ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะของคุณธรรม คือ

คุณธรรมในความหมายแรก คือ ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำ ตามมาด้วยความเคยชิน

คุณธรรมในความหมายที่สอง คือ คุณภาพของบุคคลที่ได้กระทำ ตามความคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักศีลธรรม

โลว์ (Lowe. 1976) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่สังคมยึดถือเป็นข้ออ้างอิง

จากความหมายของคุณธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นจึงสามารถสรุปถึงความหมายของคุณธรรมได้ว่า คุณธรรม คือ หลักความประพฤติที่เป็นลักษณะนิสัยที่ดีงาม ได้รับการสั่งสมหรือปฏิบัติ

ตามกันมาจากจิตใจโดยมิได้ฝืนใจ ผลจากการกระทำ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ยึดถือโดยตรง และส่งผลให้สังคมอยู่ร่วมกันมีความสุข และความเจริญงอกงาม หลักคุณธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน เพราะคุณธรรมเป็นหลักแห่งความประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและดีงาม มีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณงามความดีของสังคมโดยส่วนรวม

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม มาจากคำสองคำเช่นเดียวกันคือ คำว่า จริย + ธรรมะ เมื่อเอาความหมายสองคำมารวมกันและแปลความได้ชัดเจน คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่า จริยธรรม คือ ข้อควรประพฤติปฏิบัติหรือจริยธรรม (Ethics) ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม

จริยธรรมเป็นเรื่องที่นักการศึกษาและนักวิชาการสนใจที่จะศึกษา เพื่อนำมาแก้ปัญหาจริยธรรมในสังคมไทย และหาทางปลูกฝังให้บุคคลในสังคมมีจริยธรรมควบคู่ไปกับคุณธรรม เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ในการศึกษาจริยธรรมได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังเช่น

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

พระมหาอดิศร ธีรสโร (2540) ได้กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง คุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดีงามอันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของสังคม จริยธรรม จะมีได้ ต้องฝึกหัดโดยเริ่มจากการปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติตน การดำเนินชีวิตของตน ที่มีความเหมาะสมแก่ภาวะ ฐานะ กาลเวลา และเหตุการณ์ในปัจจุบัน (พระธรรมญาณมุนี. 2553)

ชัยเศรษฐ์ พรหมศรี (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรม หมายถึง หลักของกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมและค่านิยมที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อพิจารณาว่าสิ่งใดที่ถูกและสิ่งใดที่ผิด จริยธรรมจะสร้างมาตรฐานขึ้นมาว่าสิ่งไหนที่ดีหรือสิ่งไหนที่ไม่ดี เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ

สำหรับนักคิดในประเทศตะวันตก ก็ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับจริยธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมไว้ ดังนี้

เปียเจต์ (Piaget. 1960) กล่าวว่า จริยธรรม คือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่บุคคลยอมรับว่าถูกต้องดีงามควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

บราวน์ (Brown. 1965) ได้อธิบายว่า จริยธรรมหมายถึงระบบของกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความประพฤติที่ผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามาจาก

ประสบการณ์ของบุคคล โดยจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ความประพฤติ (conduct) และ ความรู้สึก (feeling)

โคห์ลเบิร์ก (Kohlberg, 1969) ให้การอธิบายว่า จริยธรรมเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานพฤติกรรมในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมีจริยธรรมของตนเอง โดยอาศัยกฎเกณฑ์จากสังคมเป็นสิ่งตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด

ฮอฟฟ์แมน (Hoffman, 1979) ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับที่บราวน์ได้นำเสนอไว้ กล่าวคือ เขาเชื่อว่า จริยธรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายใน (internalization) ขององค์ประกอบจริยธรรม 3 ประการ ที่เป็นอิสระจากกัน คือ ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) และพฤติกรรมจริยธรรม (moral behavior)

จากความหมายของจริยธรรม สรุปได้ว่า จริยธรรม คือ แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม เป็นลักษณะที่สังคมต้องการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ทั้งนี้จะเห็นว่าความหมายทั้งคุณธรรมและจริยธรรมจะมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพูดถึงคุณธรรมก็ย่อมหมายถึงจริยธรรมด้วยเช่นกัน อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ตามความหมายอย่างหนึ่งอย่างใดนี้ จะเป็นบุคคลที่มีทั้งคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม หรือสามารถประมวลจากความหมายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยสรุปถึงความหมายของ "จริยธรรม" ไว้ดังเช่น จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติ แนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่ว่าด้วยความดีงามซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักการของศาสนา หรือสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่าเป็นความดีความถูกต้อง เป็นต้นว่า หลักของศีล สมาธิ หลักของการยึดประโยชน์ส่วนรวม หรือหลักของการพัฒนาประเทศ ฯลฯ เพื่อความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังจริยธรรม จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

จากการให้ความหมายของคำว่า "คุณธรรมจริยธรรม" ที่ได้แยกการให้ความหมายออกเป็น 2 คำ คือ "คุณธรรม" กับ "จริยธรรม" เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของความหมายของคำทั้ง 2 คำ แต่เมื่อนำคำทั้ง 2 คำ มารวมกันก็เกิดความหมายใหม่ขึ้นมาที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำความหมายของคำทั้ง 2 คำมารวมกัน ดังเช่น

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542: 5-6) ได้สรุป คุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่าคำทั้ง 2 คำ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ คุณธรรมเป็นความดีที่อยู่ในจิตใจ มีลักษณะเป็นนามธรรม คือ มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในตัวคน หรือแสดงออกมาจากตัวคนเพื่อเป็นคนดี ส่วนจริยธรรมเป็นความประพฤติที่ดีงามที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรมและจะเป็นไปตามปทัสถานของสังคม ทั้งเป็นไป

ตามความสำนึกที่ดีในจิตใจ กระทำเพราะเป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้องไม่ใช่กระทำเพราะกฎระเบียบหรือ
ภาวะอื่นใดมาบังคับให้กระทำ ถ้าผู้ใดได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผู้นั้นก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มี
จริยธรรมอันงามด้วย จริยธรรมจึงเป็นปทัสถานแห่งความประพฤติ ซึ่งมีหลายรูปแบบ ในรูปแบบ
ของศาสนา ได้แก่ ศีลธรรมและคุณธรรม ศีลธรรม คือ กฎเกณฑ์หรือปทัสถานทางศาสนาสำหรับการ
ยึดถือปฏิบัติ คุณธรรม คือ ความดีงามต่างๆ ที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละคนและถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย
ส่วนคุณธรรมเป็นจริยธรรมในรูปของศาสนาโดยมีศีลธรรมเป็นปทัสถาน

เอกพันธ์ ไชยมนตรี (2547: 11) สรุปความหมายของคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า คุณธรรม
จริยธรรม หมายถึง ประมวลพฤติกรรมปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามตามหลักศาสนา จนเป็นนิสัยที่ฝังลึกอยู่ใน
จิตใจ ให้นำมาแสดงออกเป็นพฤติกรรมปฏิบัติให้สังคมมองเห็นในเวลาและโอกาสที่เหมาะสมต่างๆ ทั้ง
ทางกาย วาจา ใจ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อตนเอง สังคมและประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมที่นักวิชาการได้ให้ความหมายโดยแยก
ส่วนนั้น เมื่อนำคำ 2 คำมารวมกัน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติการกระทำของบุคคลที่ดีอันสูงสุดที่
ปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงามของคน ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดอันถูกต้องของบุคคลที่ควรทำในสิ่ง
นั้นๆ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและบุคคลอื่นโดยทั่วไปในสังคม ซึ่งอยู่ในจิตสำนึกอยู่ใน
ความรับผิดชอบชั่วหรือดีของบุคคลนั้นๆ อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งและควบคุมความประพฤติของบุคคลที่
แสดงออกเพื่อสนองในสิ่งที่ปรารถนา เช่น ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี ความมีวินัย ความกตัญญู และ
ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมมีองค์ประกอบสำคัญอันเกิดจากกระบวนการเรียนรู้และความเข้าใจซึ่ง
เกิดจากกระบวนการในการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้ง
ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ
ผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี มีความสุข โดยองค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมที่
ทำให้สรรพสิ่งสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 8-
9) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

1. กำหนดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่จะต้องเร่งสร้างเสริม
ให้เกิดขึ้นกับคนไทยทุกคนในช่วงแรก และช่วงเวลาต่อไป อาทิ มีความเพียร รู้จักเก็บออม มีคุณธรรม
จริยธรรม มีวินัย ซื่อสัตย์ มีความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความกตัญญู ชื่นชมคนดี/คนสุจริต
มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม รักชาติ รักแผ่นดิน เป็นต้น และกำหนดให้เป็นนโยบายแห่งชาติ
ที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรแกนกลาง โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้มีสาระของความรู้เกี่ยวกับความจริงของชีวิตและธรรมชาติ หลักธรรมของศาสนา

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษา สถาบันศาสนา และองค์กรต่างๆ ที่จัดและร่วมจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ทางศาสนาและวิชาสามัญเข้าด้วยกันอย่างสมดุล มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม แก่ผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัยอย่างต่อเนื่องทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมให้ครู คณาจารย์ พระภิกษุ นักบวช และผู้นำทางศาสนาที่มีความรู้ ความเข้าใจศาสนาอย่างถ่องแท้เป็นผู้สอนวิชาศาสนา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถาบันศาสนาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา และพัฒนาจิตใจที่สำคัญของเยาวชน ศาสนิกชน และประชาชนคนไทยทุกคน เพื่อให้คนไทยเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมไทยในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5. กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการเพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุ นักบวช ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย มีความรู้ ความสามารถในการสอน ฝึกอบรม และถ่ายทอดความรู้หลักศาสนธรรม ศิลธรรม ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เป็นผู้สอนหรือเป็นวิทยากรในสถานศึกษา

6. ดำเนินการให้มีแผนงานและโครงการในการปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมในวิถีชีวิตที่ดีงาม โดยให้สถาบันสังคมในท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ได้เข้ามามีส่วนร่วมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้คนไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความสุข และเป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน

7. จัดกระบวนการเรียนการสอนด้านศาสนาและหลักธรรมศาสนาในทุกระดับ การศึกษา ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับศาสนาที่ผู้เรียนนับถือทั้งด้านเนื้อหา การปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ รวมทั้งมีการบูรณาการการเรียนการสอนทางด้านศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมไว้ในทุกวิชาอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

8. สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านศาสนา และความรู้ทั่วไปเข้าด้วยกันอย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจัดให้ครู พระภิกษุ นักบวช และผู้นำทางศาสนาที่มีความรู้ ความเข้าใจศาสนธรรมอย่างถ่องแท้ เป็นผู้สอนวิชาศาสนาและศีลธรรมในสถานศึกษา การมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความกตัญญู คู่กับคุณธรรมจริยธรรม

9. จัดให้มีการอบรม ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอในหมู่ครู คณาจารย์ และผู้บริหารในเรื่องความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถบูรณาการ

ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ในกระบวนการเรียนรู้ได้มากขึ้น รวมทั้งสามารถ
อบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน และประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม

10. จัดให้มีแผนงานและโครงการที่สนับสนุนให้ศาสนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
อย่างแท้จริงในศาสนาธรรม เป็นผู้สอนหรือเป็นวิทยากรวิชาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียน เพื่อ
ปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ดังนั้น องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรม
ในทางศาสนาที่ตนเองนับถืออยู่มาใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติรวมถึงหลักการแห่งจารีต
ประเพณีนิยมหรือวัฒนธรรมอันดีงามที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา อันเป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักต่อคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ
หน้าที่ให้ถูกต้องและเหมาะสม

ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนด
องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร
วิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้จำแนกองค์ประกอบโดยสรุปไว้ว่า คุณธรรม
จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถ
ตัดสินใจแยกความถูกผิดได้ด้วยความคิด

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิด
ความนิยมยินดีที่จะรับคุณธรรมจริยธรรมนั้นมาเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก คือ พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจในการที่
จะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ กัน

จริยธรรมที่แท้จริงนั้นจะต้องมีความเป็นอิสระไม่ตกอยู่ในเงื่อนไขภายนอก เช่น ทำงาน
เพื่อผลของงานไม่ใช่เพื่อเงินเพียงอย่างเดียว ซึ่งสามารถแบ่งคุณธรรมจริยธรรมออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การบอกได้ว่าการกระทำใดเลวตรงดเว้น ซึ่งความรู้
เชิงจริยธรรมของคนเราจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และสติปัญญา

2. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบ
หรือไม่ชอบลักษณะนั้นเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับค่านิยมใน
สังคมนั้น และในเวลาต่างกัน เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การยกเหตุผลมาอ้างถึงการตัดสินใจที่จะกระทำ
หรือไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืออดเว้นไม่ไปแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืน ค่านิยม หรือกฎเกณฑ์ในสังคมนั้น

บราวน์ (Brown. 1965) มีความเห็นว่า จริยธรรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (knowledge) ความรู้สึก (feeling) และความประพฤติ (conduct) ซึ่งสอดคล้องกับการจำแนกของ ฮอฟแมน (Hoffman. 1979) ที่ว่ากระบวนการซึมซาบทางจริยธรรม (moral internalization) มี 3 กระบวนการที่เป็นอิสระจากกัน คือ ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) และพฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior)

องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมข้างต้นนี้ คือ ลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และ
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมา

นอกจากนี้ในการศึกษาองค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมนั้นได้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นอีกมากมาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันบางทางความคิด เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 2-4) กล่าวว่า องค์ประกอบทางคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์มี 4 ประเภท คือ 1) ความรู้เชิงคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของตนนั้น ถือการกระทำชนิดใดดีควรกระทำและการกระทำชนิดใดเลวควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด 2) เจตคติเชิงคุณธรรมจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด เจตคติเชิงคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้นซึ่งหมายถึง สิ่งซึ่งคนส่วนใหญ่ในสังคมนิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุนในสังคมนั้น เจตคติเชิงคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้นมีความหมายกว้างขวางกว่าความรู้เชิงจริยธรรม เพราะเจตคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ เข้าด้วยกัน 3) เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นทราบว่า อะไรเป็นสาเหตุให้บุคคลเลือกกระทำไม่กระทำพฤติกรรมอันใดอันหนึ่ง และ 4) พฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นิยมชมชอบหรืออดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในส่วนที่เป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวมและการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำนวนหนึ่ง คือพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ค่านิยมที่สังคมนิยมชมชอบและสนับสนุน เช่น การประพฤติผิดทางเพศ การโกงสิ่งของ

เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมยและการกล่าวเท็จ เป็นต้น ส่วน สุภาพร พิศาลบุตร (2546: 17) ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมได้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งคนส่วนใหญ่เข้าใจกันว่าจิตใจเป็นส่วนสำคัญที่สุด เป็นตัวควบคุมความประพฤติของตน หากแท้จริงแล้วการจะพัฒนาจริยธรรมแล้วต้องเริ่มจากการใช้การพัฒนาปัญญา พัฒนาจิตใจเพื่อให้ทั้งสองส่วนนี้เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของบุคคลต่อไป แต่ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545: 17) กล่าวว่าองค์ประกอบของจริยธรรมซึ่งได้จากการการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยว่า จริยธรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ส่วนที่เป็นพุทธิพิสัย (Cognitive) 2) ส่วนที่เป็นจิตพิสัย (Affective) และ 3) ส่วนที่เป็นทักษะพิสัย (Psychomotor or Behavior) นอกจากนี้ บราวน์ (Brown. 1968: 411-412) จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรม และการใช้เหตุผลทางจริยธรรมอันเป็นผลของความเชื่อหรือศรัทธา 2) ความรู้สึก (Feeling) หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางด้านจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม และ 3) ด้านความประพฤติ (Conduct) หมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้ปรากฏในสภาพการณ์ต่างๆ ได้แก่ ความประพฤติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม และพฤติกรรมขณะเดียวกัน ฮอฟฟ์แมน (Hoffman. 1979: 598) กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินคุณค่าพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ ความคิดทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม ปฏิบัติทางจริยธรรม เป็นต้น และ 3) การกระทำทางจริยธรรม (Moral Behavior) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม เป็นต้น เช่นเดียวกับ ประภาศรี สีหอำไพ (2543: 48) ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตามขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนที่ยึดปฏิบัติตาม การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติได้ร้ายระเบียบ ย่อมยากแก่การพัฒนา 2) สังคม (Society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดประเพณีที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นกลุ่มที่ขยายวงกว้างเรียกว่า "สังคม" และ 3) อิสระเสรี (Autonomy) ความสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความเป็นอิสระสามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ชีวิต มีความสุข อยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเอง เป็นต้น

จากองค์ประกอบทางจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ องค์กรต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยพอที่จะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมสามารถ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ ส่วนที่

เป็นองค์ประกอบภายใน ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ความเชื่อต่างๆ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่สามารถรับรู้ได้ทั้งตนเองและผู้อื่นจากการรับรู้ทางจิตใจและเป็นไปในลักษณะในทางที่ดีงาม ถูกต้องและเหมาะสม และส่วนที่เป็นองค์ประกอบภายนอก ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบทางพฤติกรรม ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลแสดงออกมาภายนอกจิตใจและสังเกตเห็นได้ทั้งตนเองและผู้อื่นๆ เช่น การกระทำที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย การเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นชัดเจน

แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรม

การเกิดขึ้นของคุณธรรมจริยธรรมจริยธรรมที่จะเป็นเครื่องมือในการกำกับหรือควบคุมความประพฤติของคนนั้น มีแหล่งกำเนิดจาก 4 ส่วนด้วยกัน (สุภัทร ปัญญาทิป. 2546) ได้แก่

1. แหล่งกำเนิดจากภายในตัวบุคคล

1.1 คุณธรรมอันเกิดจากพุทธิปัญญา (Intellectual virtue) เป็นคุณธรรมในระดับปัจเจกบุคคล ผู้ที่มีสติปัญญาจะสามารถพัฒนาจริยธรรมได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรองถึงการกระทำนั้น คือ คิดก่อนพูดก่อนทำ หรือซึ่งนำหน้าผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นต้น

1.2 คุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมจริยธรรม (Moral virtue) เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุข

2. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล

2.1 คุณธรรมจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ยึดหลักการว่า การบริหารงานใดได้ดำเนินการถูกต้องตามบทกฎหมายถือว่าการบริหารงานนั้นถูกต้องตามหลักจริยธรรม แต่เนื่องจากจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติมีมากมาย กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอในการกำกับพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่ในกรอบของจริยธรรมได้ทุกกรณี

2.2 คุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดหลักความพยายามแสวงหาว่าความดีที่ควรยึดถือควรเป็นอย่างไร แล้วนำมาใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรม กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ความครอบคลุมกว้างขวางกว่าจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ แต่แนวคิดนี้ก็ยังมีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ ขาดบทบังคับการลงโทษเมื่อมีการละเมิด

3. แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพทางการศึกษา

3.1 แหล่งศาสนา ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของคำว่า จริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรม จนกลายเป็นบทบัญญัติที่เป็นกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณในวิชาชีพต่างๆ

3.2 แหล่งปรัชญา โดยเฉพาะสาขาที่เป็นคุณค่าวิชา ซึ่งได้แก่ จริยศาสตร์
สุนทรียศาสตร์ ศีลธรรม และปรัชญาการศึกษา

4. แหล่งจริยธรรม ประเพณีทางสังคม เช่น กฎหมาย ค่านิยม วิธีประชา ภาษา
ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม เป็นต้น

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหาร
สถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อวิชาชีพต่อองค์กร และต่อสังคม
หลายประการ คือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความ
เจริญก้าวหน้าและความมั่นคงการประกอบวิชาชีพ
2. ทำให้ได้รับความยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา
3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมไปด้วย
บุคคลและศิษย์ที่ให้ความรัก ความเคารพนับถือ
4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวของผู้ได้บังคับ-
บัญชา และสังคมทั่วไป
5. ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจาก
ประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่าง
รวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

จากความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นอันกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ
ชีวิตมนุษย์ที่ถูกปลูกฝังตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา และเป็นสิ่งจรรโลงสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุขได้ ดังนั้น การปลูกฝังและการพัฒนาจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้
มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้สาเหตุอันเป็นพฤติกรรมภายในของบุคคล แนวทางการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม ตลอดจนคุณค่าของการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในบุคคล เช่น สุภาพร พิศาลบุตร (2546:
7-9) ได้สรุปถึงประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรมว่า จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อนำไปปฏิบัติ เพราะ
คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักสำคัญของการปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์หลังจากการนำไปปฏิบัติ เช่น
ตนเอง สังคม บ้านเมือง คุณธรรมจริยธรรมช่วยควบคุมมาตรฐาน เป็นแหล่งกำเนิดจรรยาบรรณ ซึ่ง
ช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพ ลดปัญหาอาชญากรรม พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย เป็นต้น ส่วน สุวิชัย
โกศยยะวัฒน์ (2548: 31-32)

จากรายละเอียดข้างต้นนั้นสามารถสรุปถึงแนวคิดของ วอลเตอร์ และเอเวอร์เรตต์ (Walter; & Everett) ที่ได้จำแนกขอบเขตของคุณค่าของจริยศาสตร์ไว้ 8 ประการ คือ

1. คุณค่าทางร่างกาย หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อร่างกายต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยโดยตรง
2. คุณค่าทางจิตใจ หมายถึง การมีประโยชน์ต่อจิตใจ ความรู้สึกที่ดี มีความสงบสุข ผ่อนคลายความตึงเครียด ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
3. คุณค่าทางสังคม หมายถึง สิ่งที่มีความหมาย มีคุณประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มคนต่อกลุ่มคน
4. คุณค่าทางปัญญา หมายถึง สิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ประเทืองสติปัญญาและสมอง
5. คุณค่าทางลักษณะนิสัย หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อการเสริมสร้างลักษณะนิสัย แบบอย่างความประพฤติเป็นที่ยอมรับกันในสังคม
6. คุณค่าทางศาสนา หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อแบบแผนความประพฤติที่นำไปสู่การสร้างสรรค ก่อให้เกิดกำลังใจ ความเชื่อมั่น ความนับถือ หรือความเลื่อมใส
7. คุณค่าทางเศรษฐกิจ หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์ต่อการนำมาซึ่งรายได้ การหมุนเวียนซึ่งสินค้าและเงินตรา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดอาชีพ มีผลผลิตนำมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน
8. คุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่มีความหมายมีคุณประโยชน์ต่อ ความรู้สึก ความสบายตา สบายใจ ความเพลิดเพลิน เป็นการผ่อนคลายได้ทางหนึ่ง

ดังนั้น ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไปว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสังคมในระดับกว้างควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นวิชาชีพต้นแบบในการสร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติให้เข้มแข็งและมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กรที่จะต้องได้รับการพัฒนาโดยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาก่อน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมไปกำหนดเป็นนโยบายและหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดการยอมรับกันที่ความดีงาม ความเหมาะสมและความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมี 4 รูปแบบด้วยกัน (ชัยพร วิชาวุธ. 2530) คือ

1. วิธีการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification หรือ VC) ซึ่งมีความเชื่อบนพื้นฐานว่า ค่านิยมเป็นหลักที่บุคคลยึดไว้เป็นมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จุดมุ่งหมาย

ของทฤษฎีนี้ก็คือ ให้ได้ค้นพบด้วยตนเองว่าหลักการหรือมาตรฐานที่ตนยึดอยู่นั้นมีความถูกต้องเพียงใด และหลักการที่ถูกทดลองจนหลักการที่ผิดมีลักษณะเป็นอย่างไร วิธีการนี้จะช่วยให้เกิดการกระจำแจ้งในค่านิยมของตนเอง ทำให้ได้รู้จักจุดดีและจุดด้อยที่ตนมีอยู่และจะได้หาทางรักษาส่วนที่ดีและเสริมสร้างส่วนที่ด้อยให้สมบูรณ์ขึ้น

2. วิธีการให้เหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Reasoning หรือ MR) โดยเชื่อว่าการอ้างเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านอื่นๆ ของบุคคลนั้น โดยเฉพาะทางด้านสติปัญญาซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของบุคคล แนวคิดพื้นฐานที่เด่นของทฤษฎี คือ ความเชื่อที่ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ที่มนุษย์ใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุของบุคคล ดังนั้น หากยังไม่ถึงวัยอันสมควรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบางลักษณะจึงไม่อาจกระทำได้กิจกรรมหลักที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นก็คือ การอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกันโดยสิ่งที่นำมาอภิปรายกัน จะไม่มีการตัดสินความผิดหรือถูกจุดเน้นอยู่ที่การให้เหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งๆ

3. วิธีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification หรือ BM) ในการปรับพฤติกรรมของบุคคลนั้นโดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขของการเสริมแรงหรือลงโทษ หากมีการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาและได้รับการเสริมแรงในทางบวก บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้อีก ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการแสดงพฤติกรรมได้รับการเสริมแรงในทางลบ พฤติกรรมนั้นก็ค่อยๆ หดหายไป แนวความคิดของนักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า “การเรียนรู้ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” ดังนั้น หากต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการก็ควรใช้วิธีการเสริมแรงในทางบวกและการขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็จะต้องเสริมแรงในทางลบ

4. วิธีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning หรือ SL) เชื่อว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นความเข้าใจกฎเกณฑ์ที่ใช้สำหรับประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมของคน ซึ่งความเข้าใจของกฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของบุคคลในสังคม แนวความคิดพื้นฐานของนักทฤษฎีเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการฟังคำบอกเล่าและการอ่านบันทึกของผู้อื่นๆ ซึ่งการเรียนรู้ประเภทหลังนี้ช่วยให้มีความรู้ว่าจะอะไรคืออะไร และการเรียนรู้จะทำให้เกิดความเชื่อและความเข้าใจว่าอะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งความเชื่อของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงเสมอไป ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดในการสังเกตและการคิด รวมทั้งความซับซ้อนของความสัมพันธ์มีอยู่มาก หลักการเสริมสร้าง

ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามวิธีการของนักทฤษฎีนี้จึงต้องจัดประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดความเชื่อว่า พฤติกรรมอะไรจะนำไปสู่ผลกรรมอะไร และผลกรรมนั้นน่าปรารถนาเพียงไร

การเสริมสร้างและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นทั้ง 4 ประการนั้น เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความสำคัญต่อคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพและสามารถยึดมั่นในหลักวิชาชีพที่จะประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม โดยให้จิตใจเป็นผู้ควบคุมการกระทำและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา หลักพื้นฐานจริงๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง รัตนา กาญจนพันธ์ (2552: 114-115) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น หากได้มีการนำไปประกอบการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างเหมาะสม ซึ่งหลักการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมประกอบด้วย 9 ประการ ได้แก่

1. จริยธรรมเป็นมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตนและผู้อื่นรวมทั้งสิ่งอื่น และระหว่างตนกับคุณธรรมที่มีอยู่ในตน เช่นนี้มาตรฐานของความสัมพันธ์จึงต้องเป็นมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่ตนและผู้อื่นยอมรับร่วมกัน โดยมีคุณธรรมที่มีอยู่ในตนเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้รวมทั้งความสัมพันธ์กับสถาบันทางสังคม กับธรรมชาติ และกับธรรมชาติที่สูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสติปัญญาสามารถช่วยให้มีจริยธรรมที่เหมาะสมกับกาลเทศะ และเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. พฤติกรรมที่เป็นจริยธรรมอาจมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม แต่คุณธรรมที่เป็นคุณลักษณะในจิตใจจะต้องยืนหยัดมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง
3. ปกตินุษย์จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดจริยธรรมอย่างหลากหลายกว้างขวาง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นต้น
4. แบบอย่างที่ดีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้ดีกว่าการอบรมสั่งสอนหรือการสั่งให้ทำ การกระทำใดๆ ที่ลบล้างคำสอนของตนเองเป็นอุปสรรคมากต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
5. การศึกษาค้นคว้าของเพียเจท์ และโคห์ลเบิร์ก (Piaget; & Kohlberg) แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางจริยธรรมตามอายุไว้อย่างน่าสนใจ ช่วยให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์มากขึ้น ได้แก่ พัฒนาการจากการเชื่อมั่นในหลักความเชื่อทางคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงคำสอนและทำตามโดยไม่ได้แย้ง มีความเข้าใจโดยใช้ความคิดมากขึ้น การตามใจตนเองให้เหตุผลส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม การเห็นคุณค่าและการกระทำตามความคาดหวังของสังคม มีค่านิยมและคุณธรรมประจำใจไปจนถึงสามารถกำหนดพฤติกรรมที่ดีจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตนเอง เป็นต้น

6. การให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรม หากทำอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดลักษณะทางจิตที่เป็นคุณ เรียกว่า “ความเชื่ออำนาจในตน” หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถบันดาลให้เกิดผลดีหรือชั่วได้จากการกระทำของตน เป็นการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในทางที่เป็นผลดีต่อตนเองและสังคม

7. การช่วยให้เข้าใจจากประสบการณ์และความคิดซึ่งมุ่งหรือมองให้เห็นอนาคตที่ดีมากกว่าผลหรือความพอใจในปัจจุบัน และการบังคับตนเอง ควบคุมตนเองให้ได้มากกว่าการควบคุมบังคับจากภายนอก จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับตนเอง

8. รูปแบบของการอบรมพัฒนา จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมาก ซึ่งแม้การวิจัยจะพบว่ารูปแบบการสนับสนุนให้กำลังใจ สนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ทำความดีการใช้เหตุผล ซึ่งกระตุ้นให้รู้จักใช้เหตุผล ใคร่ครวญพิจารณา ก่อนตัดสินใจจะช่วยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าการควบคุม และ

9. การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเข้มแข็งยิ่งขึ้นให้กับสถานศึกษา

จากแนวคิดและผลการศึกษเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยสามารถประมวลความคิดซึ่งพอสรุปคุณค่าและความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม สรุปได้ว่า คุณค่าและความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในโลกเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และรับการอบรมสั่งสอนได้ ในการเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต มนุษย์ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปพร้อมๆ กัน เพราะคุณธรรมมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ทุกคน ซึ่งพอสรุปคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรมจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ข้างต้นได้ ดังนี้ 1) ช่วยเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ โดยคุณธรรมจริยธรรมเป็นข้อพึงปฏิบัติ เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อความดีงาม ความถูกต้องคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมโดยรวม 2) ช่วยให้ผู้มนุชย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนมาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า กล่าวคือ ถ้ามนุษย์นำความเร็วและประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในทางที่สร้างสรรค์ ย่อมสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้ตนเองและสังคมและประเทศชาติได้ 3) ช่วยให้เรา มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา จะประพฤติสิ่งใดย่อมระมัดระวัง ความผิดพลาดมีน้อยหรือไม่มีย่อมสิ่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ได้ 4) ช่วยรักษาสมดุลของความเจริญ ระหว่างวัตถุธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเป็นเหตุให้ความเจริญทางวัตถุเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วย แต่ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็สูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้น การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมจึงเกิดปัญหาดังที่

กล่าวมาแล้ว ความสำคัญของจริยธรรม เป็นประเด็นที่สำคัญที่สามารถลดปัญหาและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคล สังคม และประเทศชาติ เพราะเมื่อคนประพฤติดี ปฏิบัติดี สังคมก็จะมีแต่ความสุข ความสงบ

หลักคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

ในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) หลักคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

หลักคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารได้รับการขนานนามว่าเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารและควบคุม ดูแลกิจการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กรใดองค์กรหนึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ในสถานภาพผู้นำ จะประสบความสำเร็จได้โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ความรู้ความสามารถในด้านต่าง เช่น ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการเข้ากันได้ดีกับบุคคลอื่น สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ นอกจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์แล้ว ก็คือความดีงามทางด้านจิตใจ ด้านความคิดและการกระทำ หรือผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ความพากเพียรอดทน ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำความดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้ผู้นำมีอำนาจที่เรียกว่าอำนาจบารมีหรืออำนาจแฝงซึ่งทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสำหรับใช้ประกอบในการบริหารงานขององค์กรที่ผู้บริหารควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควรประกอบด้วย (Draft. 2001)

1. มุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตากรุณา ยึดพรหมวิหารสี่ และหลักธรรมทางศาสนา
3. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตรงเวลา ไม่ยกยอกข้อโกง สุขภาพเรียบร้อย
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. พึงหมั่นศึกษาหาความอยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธีหรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. พึงรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงานไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้

9. ฟังจดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
10. ฟังเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. ฟังระมัดระวังคำพูดไม่ดูต่ำคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย
12. ฟังงดเว้นอบายมุขทั้งปวง อันจะทำให้สังคมรังเกียจ
13. ฟังสุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
14. ต้องมีความซื่อสัตย์
15. ไม่สร้างความคิดร้อนแก่ตนเองหรือผู้อื่น

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นส่วนที่แสดงถึงความดีงามที่จะเป็นต้นแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบอย่าง รวมถึงการสร้างมาตรฐานหรือบรรทัดฐานที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะนำไปเป็นแนวทางของการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารนั้น ดรราฟท์ (Draft, 2001) ประมาจารย์ที่มีชื่อเสียงแห่ง Owen School of Business ของมหาวิทยาลัยแวนเดอร์บิวท์ ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารองค์การสมัยใหม่ ผู้บริหารที่ดีควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการให้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การร่วมกัน พยายามพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ จนสามารถทำงานแทนได้ นี่คือนคุณธรรมที่นักบริหารที่ดีควรมี ดรราฟท์ (Draft, 2001: 212-215) ได้นำเสนอคุณธรรม 8 ประการ ที่นักบริหารควรมี ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารการจ้ดการองค์การ
2. การยอมรับและเห็นคุณค่าของลูกน้อง
3. กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
4. สร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว
6. รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนการตัดสินใจ
7. สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้น่าศรัทธาน่าเชื่อถือ
8. ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

การใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร

หลักคุณธรรมจริยธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีคุณธรรมได้นั้นส่วนใหญ่มาจากหลักธรรมทางศาสนา อันได้แก่ พรหมวิหาร, อิทธิบาท, สมรวาสาธรรม, ทศพิศราชธรรม, สังคหวัตถุ, สัมปยุตธรรม เป็นต้น ได้แก่ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทศพิธราชธรรม 10 ประการ อันหมายถึง ธรรมะของพระราชา และสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1 ทาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใดที่ยึดมั่นและนำเอาหลักธรรมข้อนี้มาประพฤติปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว อาจพิจารณาได้ 3 ลักษณะดังนี้

1.1.1 วัตถุทาน อันได้แก่ การให้วัตถุ สิ่งของ ทรัพย์สิน เงินทอง ที่พอจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.2 อภัยทาน คือ การให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาด นับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากประการหนึ่งสำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกระทำผิดจะโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม แต่ผู้บังคับบัญชาประเภทที่ขาดคุณธรรมข้อนี้ก็ จะไม่มีการให้อภัยกัน จะก่นด่าหรือลงโทษทัณฑ์กันอย่างปราศจากความเมตตากรุณา

1.1.3 ธรรมทาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรู้จักสั่งสอนอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ทั้งทางโลก (งาน) ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทางธรรม (คุณธรรม) ด้วยจะเป็นการดีอย่างยิ่ง

1.2 ศีล เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมทั้งกาย วาจา และใจอยู่เสมอ จะพูดอะไรจะทำอะไรก็จะเป็นไปด้วยความสุจริต เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพนับถือของพนักงานของตนได้เป็นอย่างดีที่สุด

1.3 ปริจาคะ เป็นการเสียสละของผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นการเสียสละความสุข สำนวณ ผลประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ของพนักงานและขององค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่

1.4 อาชชวะ ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้อยู่ในชีวิตจิตใจก็จะต้องเป็นคนที่ดี มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน

1.5 มัททวะ ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้อ่อนโยนเข้าถึงคน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อคนทั้งหลาย มีท่วงท่ากิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล และละมุนละไมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความรักและความจงรักภักดีจากพนักงานของตน

1.6 ตบะ เป็นการมียอมให้กิเลสตัณหาเข้ามาครอบงำจิตใจของตน จะไม่ยอมหลงไหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญใดๆ มีความเป็นอยู่ง่ายๆ และสม่ำเสมอ ไม่มากจนเกินไป มีความมุ่งมั่นและบำเพ็ญเพียรในอันที่จะประกอบกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

1.7 อักโกธะ เป็นผู้มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหโกรธลูกน้องอย่างไรเหตุผล ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง

1.8 อวิหิงสา เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือกดขี่ข่มเหงรังแกผู้ได้บังคับบัญชา มีความกรุณาต่อเขาและไม่หลงในอำนาจที่ตนมีอยู่ และไม่ใช้อำนาจเพื่อการเบียดเบียนผู้อื่น

1.9 ชันติ ผู้บังคับบัญชาที่มีขันติจะต้องรู้จักอดทนอดกลั้นต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก อุปสรรคต่างๆ ทนต่อความน่าเบื่อและความลำบากประการทั้งปวง นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการไม่ยอมหมกดำล้างใจหรือไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ตนได้กระทำไปโดยถูกต้องและโดยชอบธรรม

1.10 อวิโรธนะ เป็นผู้ที่ยึดมั่นอยู่ในหลักของความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผน และหลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม นั้นเอง สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกน้องโดยชอบธรรมแล้วก็จะไม่ขัดขึ้นหรือไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม ปราศจากความเอนเอียงหวุ่นไหว

2. คุณธรรมด้านอื่นๆ นอกจากคุณธรรมดังที่ได้กล่าวแล้ว ยังมีหลักธรรมอื่นๆ อีกหลายประการที่สามารถนำมาใช้ในการเป็นผู้นำ หรือเป็นคุณธรรมประจำใจสำหรับนักบริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ได้แก่

2.1 การละเว้นอคติต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงอันเนื่องมาจากความชอบหรือความรัก ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องละเว้นฉันทาคติ คือ ไม่ทำอะไรให้ได้ชื่อว่าลำเอียงหรือมีอคติ อันเนื่องมาจากสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน หรือพรรคพวกเดียวกัน ความดีความชอบทั้งหลายจะต้องตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม นั่นก็คือหลักความสามารถ หลักโอกาสเท่าเทียม

2.1.2 โทษาคติ หมายถึง ความลำเอียงหรืออคติเนื่องมาจากความเกลียดชังหรือความโกรธเคือง ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องไม่ประพฤติปฏิบัติด้วยความลำเอียงหรือมีอคติ อันเนื่องมาจากความโกรธ ความเกลียดชัง จะต้องตั้งอยู่บนหลักของความถูกต้องดีงามและคุณธรรม

2.1.3 โมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงหรืออคติอันเนื่องมาจากความไม่รู้จริง หรือที่เรียกว่า ความเขลาหรือความหลงนั้นเอง

2.1.4 ภยาคติ เป็นการลำเอียงเพราะความกลัว

หลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือ

นอกจากหลักคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวถึงแล้วในข้างต้น สำหรับหลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือปฏิบัติเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำที่ความพร้อม มีดังนี้ พระธีรธรรมาภรณ์ (2554)

พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับความประพฤติ ประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตแผ่ไมตรีและประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก
3. มุทิตา คือ มีความยินดี เมื่อผู้อื่นเป็นสุขไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น
4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรัก

หรือซัง

อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย เป็นหลักคุณธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ซึ่งหลักคุณธรรมของอิทธิบาท 4 ได้แก่

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะกระทำ ใฝ่ใจรักในสิ่งนั้น เห็นคุณค่าในสิ่งนั้น

2. วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม เข้มแข็ง อุตุน ไม่ทอดยอมแม้เผชิญอุปสรรค

3. จิตตะ คือ การตั้งใจตรึบรู้อในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยใจจดจ่อไม่ปล่อยให้เลือนลหายไป ถือว่างานสำคัญเป็นชีวิตจิตใจ

4. วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หรือทดลองหมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ

หาเหตุผล

สัปปริสธรรม 7 ธรรมของสัตว์นุษย์หรือคนดี หรือของผู้ที่มีความจำเป็นในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ ทุกอย่างมีสาเหตุ

2. ความเป็นผู้รู้จักผลคือผลที่เกิดขึ้นจากเหตุ

3. ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักตนเองว่ามีความถนัดทางด้านใด สนใจเรื่องอะไร มีศักยภาพมากน้อยเพียงใด

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ จะคิดจะทำงานอะไรให้รู้จักประมาณว่าทำได้หรือไม่ ไม่ทะเยอทะยานในสิ่งที่เกินกำลังของตน

5. ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ คำนึงถึงเวลาที่เหมาะสมต่อการกระทำนั้น

6. ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้จักวิถีชีวิตของชุมชนที่อยู่ เพื่อปรับตัวให้คล้อยตามกับสังคมส่วนรวม

7. ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล คือ รู้จักบุคคลากรในสถานที่ทำงานพิจารณาได้ว่าควรมอบหมายงานให้ใครปฏิบัติ

สังคหัตถ์ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีกัน หรือกล่าวได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมที่ทำให้สังคมเกิดการเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

1. ทาน คือ ความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนการให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก ฟังแล้วปลื้มปิติ เป็นคำกล่าวที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคีเกิดไมตรี และความรักใคร่กัน

3. อุตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ชวนชวยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ระมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

4. สมานัตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ พระเมธีธรรมาภรณ์ (2541) ได้นำเสนอคุณธรรมของผู้บริหารไว้ 4 ประการ เรียกว่า พละ 4 ประการสำหรับผู้บริหาร พละหรือพลังทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัญญาพละ คือ กำลังความรู้ ความฉลาด นักบริหารที่ดีต้องมีความรู้ อย่างน้อย 3 เรื่อง คือ

1.1 รู้ตน (รู้ความเด่น ความด้อยของตนเอง)

1.2 รู้คน (ความเข้าใจในจิตของคน ซึ่งมีอยู่ 6 แบบ คือ ราคจริต โทสจริต โมหจริต สัทธาจริต พุทธิจริต และวิตกจริต เพื่อให้สามารถใช้คนได้ถูกที่ถูกต้อง) และ

1.3 รู้งาน (รู้เท่า คือ รู้ขั้นตอนของงาน และรู้ทัน คือ รู้ทันสถานการณ์)

การที่จะมีปัญญาพละได้ บุคคลจะต้องฟังให้มากอ่านให้มาก รู้ตามความเป็นจริง ปราศจากอคติ 4 คือ ชอบ ชัง หลง และกลัว และจะต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาว่าถูกต้อง ควรเชื่อหรือไม่ การคิดแบบนี้ ต้องเป็นการคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างเป็นระเบียบ คิดอย่างมีเหตุมีผล และคิดให้เร้ากุศล เป็นการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมี คือ มีความรอบรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การลงมือทำจริงๆ จะได้สามารถนำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ ไม่ใช่ได้แต่คิด และไม่ใช่ว่าเป็นพวก Dreamer คือ คนชายฝัน ผู้บริหารแบบนี้มักจะนำพาองค์กรและประเทศชาติเข้ารกเข้าพง หลงทาง กว่าจจะรู้ตัวองค์กรและประเทศก็ล่มสลาย

2. วิริยพละ คือ กำลังความขยัน ผู้บริหารที่มีคุณธรรมต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญสถานการณ์ยากลำบากด้วยความไม่ย่อท้อ มีความกล้าหาญ นักบริหารที่ดีต้องมีความกล้าได้กล้าเสีย ผู้บริหารที่ดีต้องกล้ารับผิดชอบ กล้าที่เผชิญหน้าปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ มีคติประจำใจว่า "อุปสรรคบ่มี บารมีบ่เกิด"

3. อนวัชชพละ คือ กำลังการงานที่มีแต่ความสุจริต ผู้บริหารที่ดีต้องปลอดจากอบายมุขทั้ง 6 คือ ปลอดจากการดื่มสุราเป็นอาจิน ปลอดจากการเที่ยวยามวิกาล ปลอดจากการชอบเที่ยวดูการละเล่น ปลอดจากการคบคนชั่ว ปลอดจากการเล่นไพ่ เล่นมั่ว กีฬาบัตร ปลอดจากความเกียจคร้าน ผู้บริหารที่ดีควรใช้มรรค 8 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต มีสัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาอาชีโว สัมมาวาจาโม สัมมาสติ สัมมาสมาธิ เป็นต้น

4. **สังคหพละ** คือ กำลังการสงครามหรือมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณธรรมที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีความทำงานให้ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานได้ต้องอาศัยการให้ การพูดถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน การทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการวางตัวสม่ำเสมอ พอดี ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน การที่นักบริหารจะสามารถแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ได้ นักบริหารจะต้องมีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เป็นที่ตั้ง การสงครามหรือมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้บังคับบัญชาจึงจะยั่งยืนและนำมาซึ่งศรัทธาและความเคารพเชื่อถือ

หลักธรรมที่ใช้ยึดถือในการควบคุมการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ ปลด ย้าย ให้ออก การเลื่อนตำแหน่ง ถ้าผู้บริหารไม่มีอคติ ตั้งมั่นในความถูกต้องตามหลักธรรมดังต่อไปนี้

1. หิริ ได้แก่ ความละอายใจ ละอายต่อการกระทำชั่ว
2. โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป ความชั่ว
3. ชันติ ความอดทน อดกลั้นที่จะไม่กระทำการสิ่งที่ไม่ดีทั้งหลาย
4. โสรัจจะ ความสงบเสงี่ยม รักษาอกัมกับกิริยาให้เหมาะสม

หลักคุณธรรมจริยธรรมสำหรับการควบคุมการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ระงับยับยั้งและชั่งใจก่อนการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือลุแก่อำนาจในการสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นต่อภาพลักษณ์ของความเป็นผู้บริหาร ซึ่งในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักบริหารโดยนักบริหารที่ดีควรมีหลักธรรมสำหรับพัฒนาตน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ได้แก่

1. ศีล คือ การสำรวมระวัง ความประพฤติปฏิบัติ ทางกายและทางวาจาให้เรียบร้อย ดึงาม ไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
2. สมาธิ คือ การรักษาใจให้สงบใสปราศจากกิเลสนิวรณ์ แล้วให้ตั้งมั่นอยู่ในอารมณ์เดียว
3. ปัญญา คือ การรอบรู้ของสังขาร รอบรู้สภาวะธรรมที่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่ง (สังขาร) และที่ไม่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่ง (สังขาร คือ พระนิพาน) และรู้แจ้งเห็นแจ้งพระอริยสัจ 4 รวมเป็นผู้มีปัญญารู้เห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อม แห่งชีวิต ตามที่เป็นจริง ศีล สมาธิ และปัญญานี้ รวมเรียกว่า ไตรสิกขา คือ หลักธรรมที่ควรศึกษาปฏิบัติ 3 ประการ

นอกจากนี้แล้วในหลักการของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักการปฏิบัติตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Government) ซึ่งได้กำหนดและให้ความสำคัญต่อการบริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษาและวิธีส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานตามหลักการ

บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ประการ ซึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา และในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จ ต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ชยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง เป็นคนกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความจริงจัง ดังนั้น การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) เพื่อนำไปสู่การกระจายอำนาจด้านอื่นๆ ในสังคม ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ การสื่อสาร พลังงาน ระบบการศึกษา ลักษณะการประกอบการ เน้นที่การพัฒนา "คน" เพื่อให้คนไทย เป็นคนดี มีความรู้ ปรับตัวได้ทันโลก "ระบบการบริหารและการจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance)" จึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล ซึ่งโดยนัยแล้วหลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม ดังนั้น ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล จึงประกอบไปด้วยหลักการดังกล่าวต่อไปนี้ (วรวิภา บุญไชยรัตน์. 2556) ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) ซึ่งหลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย
2. หลักคุณธรรม (Morality) ซึ่งหลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย
3. หลักความโปร่งใส (Accountability) ซึ่งหลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจใน

การวางแผน การแก้ปัญหาเรื่องต่างๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ/หรือ คณะทำงาน โดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. **หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)** ซึ่งหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

6. **หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy)** ซึ่งหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน การกระจายอำนาจทางการศึกษา

ตามรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้ออกระเบียบว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายใน สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 4 กลุ่มงาน (วรรชิกา บุญโชติรัตน์, 2556) ดังนี้

1. กลุ่มบริหารวิชาการ มีกลุ่มงาน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา และงานอื่นๆ ที่สถานศึกษากำหนด บริหารงานโดยหลักความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพอย่างมีความสุข หลักความคุ้มค่า สามารถจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างคุ้มค่ากับการจัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนการจัดการศึกษา นักเรียนที่เป็นผลผลิตเป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. กลุ่มบริหารงบประมาณ มีกลุ่มงาน ดังนี้ จัดทำและเสนอขอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และงานอื่นๆ ที่สถานศึกษากำหนด บริหารงานโดยการยึดหลักนิติธรรมดำเนินการ

เกี่ยวกับงานการเงินและพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด หลักความโปร่งใสในการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผนงานโครงการ การตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีกลุ่มงาน ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและงานอื่นๆ ที่สถานศึกษากำหนด บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เคารพในกฎ กติกาที่วางไว้ หลักความคุ้มค่า บริหารจัดการโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร หลักคุณธรรม บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม กับทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หลักความรับผิดชอบต่อ การดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีกลุ่มงาน ดังนี้ การดำเนินงานธุรการ งานเลขาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การบริหาร จัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น การ จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน การบริหารสาธารณณะ งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น และงานอื่นๆ ที่ สถานศึกษากำหนด บริหารโดยยึดหลักคุณธรรม ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นคนดีมีความสุข ในการใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษา และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลักการมีส่วนร่วม ในการ ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา และการให้บริการชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน

ในขณะเดียวกันวิธีส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดีในสถานศึกษา สิ่งสำคัญมากคือด้านการบริหารบุคคล ที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนซึ่งถือเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “บุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารฯ” เพราะ บุคลากร เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารฯ ต้องสร้างภาวะผู้นำ และควรยึดหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง (วรวิภา บุญไชยรัตน์. 2556) ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีย่อมอยู่เหนือคำสอนอื่นใด”
 2. มีความยุติธรรม การบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และยุติธรรมกับทุกคน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้
 3. มีความรับผิดชอบสูง “ความรับผิดชอบ” เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จ แม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของโรงเรียนเกิดความผิดพลาด ในฐานะผู้บริหารฯ จำเป็นต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น
 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติในโรงเรียนบ้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
 5. มีภาวะผู้นำสูง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเชิงการพัฒนาที่ดี
 6. กล้าที่จะคิด กล้าที่จะพูด กล้าที่จะนำ กล้าที่จะทำ กล้าที่จะตัดสินใจ และกล้าที่จะรับผิดชอบ ในฐานะผู้บริหารฯ
 7. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและครอบครัว มีนิสัยรักการอ่าน การใช้เวลาร่างในวันหยุด โดยการวางแผนและบริหารเวลาให้คุ้มค่าที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน และการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองเสมอ
 8. มีความจริงใจ ยึดอุดมการณ์ในการทำงาน
- ในประเด็นเหล่านี้ที่ได้กล่าวถึงคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นหลักการบริหารที่ถูกกำหนดด้วยข้อบังคับในแง่ของกฎหมายด้านการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรมโดยการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดี เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอย่างซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ดังนั้น รายละเอียดของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแยกออกเป็น 4 ส่วน (คุรุสภา, 2556) ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตาราง 1 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	(1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย
(2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	(2) ดุหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
(3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้	(3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	(4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร	(5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ
(6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา	(6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
(7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	(7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดความเสียหาย
(8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	(8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาชีพขององค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

2. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการ ประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตาราง 2 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดย คำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ	(1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
(2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิ เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	(2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับ บริการในงานตามบทบาทหน้าที่
(3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	
(4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และ ผู้รับบริการ	
(5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการ ปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม กับตนเอง	

ตาราง 2 (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และ ผู้รับบริการด้วยการรับฟังความฟังความ คิดเห็นยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่าง กัลยาณมิตร	
(7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการ เสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาวิชาชีพ	

3. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดย
ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม
แบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตาราง 3 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการ พัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอ ไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
(2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	(2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ
(3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	(3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ
(4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงาน ของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ ได้รับการร้องขอ
(5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	
(6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	

ตาราง 3 (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
	<p>(5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ</p> <p>(6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ</p> <p>(7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี</p> <p>(8) วิพากษ์ วิจัยวิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี</p>

4. จรรยาบรรณต่อสังคม

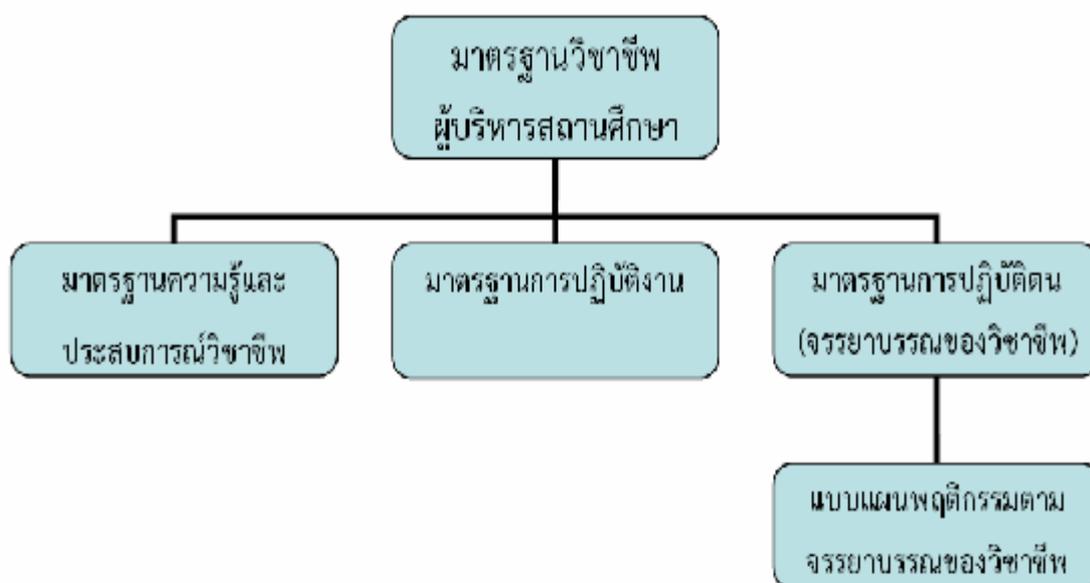
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตาราง 4 จรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
(2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน	(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)



ภาพประกอบ 2 มาตรฐานการประกอบอาชีพ

ที่มา: มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ, ครูสภา (2556). จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=253>. ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2556

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ในการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญคือ มาตรฐานการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานอันเป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นที่ไปในแนวทางเดียวกัน ครูสภาจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ (ครูสภา. 2556)

ตาราง 5 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานความรู้	มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
<p>1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ ครุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้</p> <p>1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา</p> <p>1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา</p> <p>1.3 การบริหารด้านวิชาการ</p> <p>1.4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและ อาคารสถานที่</p> <p>1.5 การบริหารงานบุคคล</p> <p>1.6 การบริหารกิจการนักเรียน</p> <p>1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์ชุมชน</p> <p>1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา</p>	<p>1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ</p> <p>2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมี ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือ หัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่ง บริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อย กว่า 2 ปี</p>
<p>2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร สถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง</p>	

ตาราง 5 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา	1. หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา 2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่ 3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา 4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา	1. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา 2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา 3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา 4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา 2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน 3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา 4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนานโยบายการศึกษา 6. การประเมินนโยบายการศึกษา	1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา 2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผน การดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม 4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ 5. สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
3. การบริหารด้าน วิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร 3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ 5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา 6. การวางแผนและการประเมินผล การนิเทศการศึกษา 7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา 8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ 2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้าน ธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคาร สถานที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน 3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ 3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตาราง 5 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
5. การบริหารงานบุคคล	- หลักการบริหารงานบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
6. การบริหารกิจการนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน 3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ 4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

ตาราง 5 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
7. การประกันคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา 2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา 3. มาตรฐานการศึกษา 4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก 5. บทบาทของผู้บริหารในการประกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา
8. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ 3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
9. การบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการประชาสัมพันธ์ 2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา 2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน 3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

ตาราง 5 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
		4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
		5. สามารถระดมทรัพยากร และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. คุณธรรมและ จริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม 4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่วิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่ความเป็นวิชาชีพทางการศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ (คุรุสภา, 2556)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คุณสมบัตินี้เบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวรผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากร

มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพ ที่พึงปรารถนาของบุคลากร และองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหาร มีโอกาสที่สามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งาน อย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์หน่วยงาน การศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็น องค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคม ให้ เจริญก้าวหน้าตามทิศทางการที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการ เสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้ เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความ สามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถ ของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่ การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมแสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของ ผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูก คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตที่กำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอน ใบอนุญาต (มาตรา 54)

การดำเนินงานเพื่อให้ได้สาระสำคัญของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ได้ดำเนินการหลายรูปแบบตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย หลักสูตรการ ผลิตครู สำนวจความคิดเห็นของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การประชุมสัมมนา ประชาพิจารณ์ ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ผลิต ผู้ใช้ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประชุม พิจารณาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกันต่อเนื่องมาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 จนถึงปีงบประมาณ 2548 เพื่อให้มาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เป็นหลักประกันการประกอบวิชาชีพ ที่ทำให้ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เป็นหลักประกันแก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้

สรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว ได้รายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548

2. ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

3. สาระของมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ สมรรถนะ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อจัดทำเป็นประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เมื่อกฎกระทรวงการประกอบวิชาชีพควบคุม กำหนดให้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพควบคุม

4. สาระของแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อจัดทำเป็นข้อบังคับคุรุสภา ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอคณะกรรมการคุรุสภา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสาระสำคัญเพื่อนำไปจัดทำเป็นข้อบังคับต่อไป

งานตามภารกิจของคุรุสภาที่จะต้องดำเนินการต่อจากการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามที่คุรุสภากำหนด คือ

1. งานรับรองปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา ตามหน้าที่ของคุรุสภาที่กำหนดในมาตรา 9 (7) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้คุรุสภามีหน้าที่รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยสถาบันการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องผลิตผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งเป็นวิชาชีพควบคุม ให้ได้ผลผลิตตรงตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพมีคุณวุฒิและประสบการณ์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยคุรุสภาจะเข้าไปรับรองปริญญาทางการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นการรับรองทั้งกระบวนการของปริญญาหรือประกาศนียบัตรบัณฑิต เพื่อให้การรับรองถึงผู้สำเร็จการศึกษาจากปริญญาหรือประกาศนียบัตรบัณฑิต ว่ามีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา บุคคลเหล่านั้นจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ผลการดำเนินงานได้

1.1 สาระหลักเกณฑ์การรับรองปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี)

1.2 สาระหลักเกณฑ์การรับรองประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน

1.3 สาระหลักเกณฑ์การรับรองประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา

1.4 สาระหลักเกณฑ์การรับรองปริญญาโททางการสอน

1.5 สาระหลักเกณฑ์การรับรองปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

1.6 มาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

1.7 สารมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. งานรับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามหน้าที่ของคุรุสภาที่กำหนดในมาตรา 9 (8) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้คุรุสภามีหน้าที่รับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนดจะเข้าประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นควบคุมไม่ได้ หากบุคคลเหล่านั้นต้องการจะประกอบวิชาชีพครู จะต้องเข้าสู่กระบวนการรับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยผ่านการประเมินและคุรุสภารับรองแล้วว่ามีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพครูได้ ทั้งนี้ เพื่อให้วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถตอบสนองสังคมได้ว่าผู้จะเข้าประกอบวิชาชีพต้องมีมาตรฐานทุกคน ซึ่งวิธีการประเมินเพื่อรับรองจะดำเนินการได้ในหลายวิธี เช่น การทดสอบความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อยอดในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน การเทียบโอนความรู้เพื่อให้การรับรองว่ามีมาตรฐานความรู้วิชาชีพครูเป็นไปตามที่กำหนด ผลการดำเนินงานได้

2.1 สารหลักเกณฑ์การรับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2.2 สารหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ

3. การรับรองความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ตามหน้าที่ของคุรุสภาที่กำหนดในมาตรา 9 (8) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้คุรุสภามีหน้าที่รับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูพัฒนากระบวนการทำงาน กลยุทธ์ในการปฏิบัติวิชาชีพทางการศึกษาของตนให้มีคุณภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญลึกซึ้งเฉพาะด้านในการปฏิบัติวิชาชีพที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถเข้ารับการประเมินเพื่อให้คุรุสภารับรองความชำนาญในการประกอบวิชาชีพได้

4. การควบคุมการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามหน้าที่ของคุรุสภาที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (2) ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรา 9 (4) พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต ซึ่งดำเนินการโดยยึดกรอบตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางในการเสริมสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนั้น มีผู้เสนอแนวความคิดโดยอาศัย ทฤษฎีการเรียนรู้และทำการพัฒนาต่อมาให้เป็นทฤษฎีในการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีอยู่ 4 รูปแบบ (ชัยพร วิชชาวุธ. 2530) คือ

1. วิธีการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification หรือ VC) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐานว่า ค่านิยมเป็นหลักที่บุคคลยึดไว้เป็นมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จุดมุ่งหมายของทฤษฎีนี้ก็คือ ให้ได้ค้นพบด้วยตนเองว่าหลักการหรือมาตรฐานที่ตนยึดอยู่นั้นมีความถูกต้องเพียงใด และหลักการที่ถูกตลอดจนหลักการที่ผิดมีลักษณะเป็นอย่างไร วิธีการนี้จะช่วยให้เกิดการกระจ่างแจ้งในค่านิยมของตนเอง ทำให้ได้รู้จักจุดดีและจุดด้อยที่ตนมีอยู่และจะได้หาทางรักษาส่วนที่ดีและเสริมสร้างส่วนที่ด้อยให้สมบูรณ์ขึ้น โดยใช้กระบวนการสร้างค่านิยม 7 ประการเป็นหลัก ซึ่งได้แก่

- 1.1 การเลือกกระทำโดยอิสระ ไม่มีการบังคับ
- 1.2 การเลือกจากทางเลือกหลายๆ ทาง
- 1.3 เลือกโดยพิจารณาผลของทางเลือกนั้นแล้ว
- 1.4 การรู้สึกภูมิใจและยินดีที่ได้เลือกกระทำ
- 1.5 ยืนยันการตัดสินใจเลือกของตนเองอย่างเปิดเผย
- 1.6 การกระทำตามสิ่งที่ตนตัดสินใจเลือก
- 1.7 การกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก

2. วิธีการให้เหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Reasoning หรือ MR) โดยเชื่อว่าการอ้างเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านอื่นๆ ของบุคคลนั้น โดยเฉพาะทางด้านสติปัญญาซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของบุคคล แนวคิดพื้นฐานที่เด่นของทฤษฎี คือ ความเชื่อที่ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ที่มนุษย์ใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุของบุคคล ดังนั้น หากยังไม่ถึงวัยอันสมควรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบางลักษณะจึงไม่อาจกระทำได้ กิจกรรมหลักที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นก็คือ การอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน โดยสิ่งที่นำมาอภิปรายกัน จะไม่มีการตัดสินความผิดหรือถูก จุดเน้นการอยู่ที่การให้เหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งๆ

3. วิธีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification หรือ BM) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้ประยุกต์เอาทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์มาใช้ในการปรับพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ต้องการโดยความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขของการเสริมแรงหรือลงโทษ

หากมีการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาและได้รับการเสริมแรงในทางบวก บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้อีก ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการแสดงพฤติกรรมได้รับการเสริมแรงในทางลบ พฤติกรรมนั้นก็จะค่อยๆ หดหายไป แนวความคิดของนักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า “การเรียนรู้ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” ดังนั้น หากต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการก็ควรใช้วิธีการเสริมแรงในทางบวกและการขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็จะต้องเสริมแรงในทางลบ

4. วิธีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning หรือ SL) นักทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นความเข้าใจกฎเกณฑ์ที่ใช้สำหรับประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมของคน ซึ่งความเข้าใจของกฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของบุคคลในสังคม แนวความคิดพื้นฐานของนักทฤษฎีเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการฟังคำบอกเล่าและการอ่านบันทึกของผู้อื่นๆ ซึ่งการเรียนรู้ประเภทหลังนี้ช่วยให้มีความรู้ว่าจะทำอะไรคืออะไร และการเรียนรู้จะทำให้เกิดความเชื่อและความเข้าใจว่าจะอะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งความเชื่อของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงเสมอไป ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดในการสังเกตและการคิดรวมทั้งความซับซ้อนของความสัมพันธ์มีอยู่มาก หลักการเสริมสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามวิธีการของนักทฤษฎีนี้จึงต้องจัดประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้เกิดความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมอะไรจะนำไปสู่ผลกรรมอะไร และผลกรรมนั้นน่าปรารถนาเพียงไร

จากการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นทั้ง 4 ประการนั้น เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความสำคัญต่อคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพและสามารถยึดมั่นในหลักวิชาชีพที่จะประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม โดยให้จิตใจเป็นผู้ควบคุมการกระทำและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา หลักพื้นฐานจริงๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง รัตนา กาญจนพันธ์ (2552: 114-115) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น หากได้มีการนำไปประกอบการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างเหมาะสม ซึ่งหลักการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 9 ประการ ได้แก่

1. จริยธรรมเป็นมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตนและผู้อื่นรวมทั้งสิ่งอื่น และระหว่างตนกับคุณธรรมที่มีอยู่ในตนเช่นนี้ มาตรฐานของความสัมพันธ์จึงต้องเป็นมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่ตนและผู้อื่นยอมรับร่วมกัน โดยมีคุณธรรมที่มีอยู่ในตนเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้รวมทั้งความสัมพันธ์กับสถาบันทางสังคม กับธรรมชาติ และกับธรรมชาติที่สูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิด

สติปัญญา สามารถช่วยให้มีจริยธรรมที่เหมาะสมกับกาลเทศะ และเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. พฤติกรรมที่เป็นจริยธรรมอาจมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม แต่คุณธรรมที่เป็นคุณลักษณะในจิตใจจะต้องยืนหยัดมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง

3. ปกติมนุษย์จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดจริยธรรมอย่างหลากหลายกว้างขวาง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นไปได้หรือไม่ที่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมีปัญหาเพราะสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้อย่างจำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนในวิชาบางวิชา และโดยการตั้งใจสอนโดยตรงเท่านั้น

4. แบบอย่างที่ดีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมได้ดีกว่าการสั่งสอนหรือการสั่งให้ทำ การกระทำใดๆ ที่ปล้ำล้างคำสอนของตนเองเป็นอุปสรรคมากต่อการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม

5. การศึกษาค้นคว้าของเพียเจท์ และโคห์ลเบิร์ก (Piaget; & Kohlberg) แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กตามอายุไว้อย่างน่าสนใจ ช่วยให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับธรรมชาติของเด็กมากขึ้น ได้แก่ พัฒนาการจากการเชื่อมั่นในคำสอนและทำตามโดยไม่โต้แย้ง มีความเข้าใจโดยใช้ความคิดมากขึ้น การตามใจตนเองใช้เหตุผลส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม การเห็นคุณค่าและการกระทำตามความคาดหวังของสังคม มีค่านิยมและคุณธรรมประจำใจไปจนถึงสามารถกำหนดพฤติกรรมที่ดีจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตนเอง เป็นต้น

6. การให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรมของเด็ก หากทำอย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดลักษณะทางจิตที่เป็นคุณ เรียกว่า "ความเชื่ออำนาจในตน" หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถบันดาลให้เกิดผลดีหรือชั่วได้จากการกระทำของตน เป็นการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในทางที่เป็นผลดีต่อตนเองและสังคม

7. การช่วยให้เข้าใจจากประสบการณ์และความคิดซึ่งมุ่งหรือมองให้เห็นอนาคตที่ดีมากกว่าผลหรือความพอใจในปัจจุบัน และการบังคับตนเอง ควบคุมตนเองให้ได้มากกว่าการควบคุมบังคับจากภายนอก จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับตนเอง

8. รูปแบบของการอบรมสั่งสอนหรือการเลี้ยงดู จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมาก ซึ่งแม้การวิจัยจะพบว่ารูปแบบรักสนับสนุนให้กำลังใจ สนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ทำความดี ไม่ลงโทษแบบเขี่ยนตีดูว่า แต่ใช้การลงโทษ และการใช้เหตุผล กระตุ้นให้รู้จักใช้เหตุผล ใคร่ครวญพิจารณาก่อนตัดสินใจจะช่วยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าการควบคุม

9. การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเข้มแข็งยิ่งขึ้น

แต่เมื่อก้าวถึงแนวทางในการดำเนินงานตามรูปแบบของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ประเด็นและเนื้อหาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวถึงข้างต้นเพื่อจะได้เชื่อมโยงรูปแบบของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มีการศึกษาไว้อย่างกว้างขวางสำหรับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ที่ครูสภาได้กำหนดไว้มี 2 รูปแบบหลักๆ ด้วยกัน คือ 1) การส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบอาชีพทางการศึกษา และ 2) การจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผลจากการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจาก 2 ส่วนนี้ มีเนื้อหาโดยภาพรวมทั้ง 2 ส่วน ดังนี้

1. การส่งเสริมสนับสนุนยกย่องและผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 9 (6) ได้กำหนดให้ครูสภามีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังเช่นผลการดำเนินงานในปี 2552 ซึ่งครูสภาได้ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้ การจัดงานวันครูการประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น การประกาศเกียรติคุณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ (ครูสุจริต) การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประกาศเกียรติคุณครูภาษาฝรั่งเศสดีเด่น การส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและขับเคลื่อนงานปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การประกาศเกียรติคุณครูอาวุโส การเผยแพร่เกียรติคุณของครูที่ล่วงลับแล้วและควรแก่การยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่ครูรุ่นต่อไป โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมดังต่อไปนี้

1.1 การคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริม ยกย่อง และผดุงเกียรติประกอบวิชาชีพครู 2) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีผลงานดีเด่น 3) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) เพื่อเป็นการเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม โดยรางวัลที่ได้รับประกอบด้วยเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ

คุณสมบัติของครูผู้สอนดีเด่น คุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ 1) เป็นผู้มิใช่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และทำการสอน

ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละประเภทที่ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ออกประกาศ 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา คุณสมบัติเฉพาะ คือ (1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก และเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและมีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (2) ผลงานมีแผนการจัดการเรียนรู้ 1 ภาคเรียน ที่ส่งเสริมพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ซึ่งนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จนเกิดผลดีกับผู้เรียนมาแล้ว ไม่เกิน 3 ปี ย้อนหลัง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยสูงเป้าหมายของสถานศึกษา และ/หรือมีผลงานนักเรียนได้รับรางวัลอย่างน้อยระดับเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับครูผู้สอนระดับปฐมวัย มีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาภายนอกด้านผู้เรียนในระดับดีมาก หรือผลงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น ตำราแบบเรียน บทความทางวิชาการ งานวิจัย ฯลฯ (ถ้ามี)

การคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นให้คณะกรรมการคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการคัดเลือกให้ได้ครูผู้สอนดีเด่น ประเภทละ 1 คน ทั้งนี้ให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ ดังต่อไปนี้ 1) คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นในสถานศึกษาภาครัฐในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และให้คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภายในจังหวัด ทุกจังหวัด 2) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นในสังกัด 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ตามจำนวนที่กำหนดในข้อ 3 4) ท้องถิ่นจังหวัด คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นภายในจังหวัด 5) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นภายในจังหวัด 6) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นภายในจังหวัด 7) สถาบันการพลศึกษาคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นภายในจังหวัด 8) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นในสังกัด 9) หน่วยงานอื่น ผู้ที่มีบุคลากรได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสากำหนด

1.2 การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ยกย่องเชิดชูผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) เพื่อเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือและความเชื่อถือในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 3) เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั่วไปเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั่วไป

ผู้มีสิทธิรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติต้องเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และปัจจุบันเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ได้แก่

1) ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครบ 9 ข้อ ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเด่นชัดเป็นพิเศษ (1 ใน 9 ข้อ) 2) ไม่เคยกระทำความเสื่อมเสียใดๆ อันเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดี 3) ไม่มีกรณีถูกดำเนินการทางวินัย หรือเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย แม้จะได้รับการล้างมลพิษตามพระราชบัญญัติล้างมลทินแล้วก็ตาม 4) ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” 5) ไม่เคยได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” มาก่อน

การพิจารณาคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” ในเขตพื้นที่การศึกษาทำโดย 1) คุรุสภาในเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนภูมิภาคทุกเขตให้คณะกรรมการคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา 2) คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้คณะกรรมการคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ในท้องที่เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม 3) คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้คณะกรรมการคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา (ยกเว้นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร) ในท้องที่เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง 4) คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ให้คณะกรรมการคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคัดเลือก

ผู้สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" จากผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในท้องที่เขตในกรุงเทพมหานคร

สำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" ในสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน ดำเนินการคัดเลือก โดยประสานกับสมาคมหรือชมรมการศึกษาเอกชนจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี"

ในส่วนของ การพิจารณาคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" ในหน่วยงานนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 1 และข้อ 2 หน่วยงานที่ไม่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการพลศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนสาธิตในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน โดยให้มีผู้แทนคุรุสภาใน อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการร่วมเป็นกรรมการ เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี" เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "คุรุสดุดี"

1.3 การประกาศเกียรติคุณครูภาษาฝรั่งเศสดีเด่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สืบสานพระปณิธานของสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ในการพัฒนาศักยภาพครูภาษาฝรั่งเศส 2) เพื่อเชิดชูเกียรติครูผู้สอนภาษาฝรั่งเศส ให้เป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไป เสริมสร้างศรัทธา และความเชื่อถือในวิชาชีพครูผู้สอนภาษาฝรั่งเศส ให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมและวงการศึกษาของชาติ 3) เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนภาษาฝรั่งเศสที่ปฏิบัติตนดีและมีผลงานดีเด่น 4) เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้สอนภาษาฝรั่งเศสได้พัฒนาตนเองและคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รางวัลประกอบไปด้วยเข็มเชิดชูเกียรติพระนามาภิไธย ย่อ "กว" ของสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ โล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรและเงินรางวัล จากมูลนิธิส่งเสริมภาษาฝรั่งเศสและฝรั่งเศสศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ครูภาษาฝรั่งเศสดีเด่น จำนวน 6 รางวัล (คน) แยกเป็น 2 ประเภท คือ ครูประจำการและครูนอกประจำการ ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการเรียนการสอนภาษาฝรั่งเศสอย่างต่อเนื่อง

หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกประกอบไปด้วยคุณสมบัติเบื้องต้น คือ 1) เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือผู้จัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา 2) เป็นครูประจำการซึ่งภาษาฝรั่งเศสในสถานศึกษาทุกหน่วยของรัฐและเอกชน หรือครูนอกประจำการ ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการสอนภาษาฝรั่งเศสอย่างต่อเนื่อง 3) มีประสบการณ์ในการสอนภาษาฝรั่งเศสรวมแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี สำหรับครูนอกประจำการต้องเป็นผู้มีประสบการณ์การสอนภาษาฝรั่งเศส และ/หรือ เป็นผู้ให้การสนับสนุนการสอนภาษาฝรั่งเศสอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 10 ปี นับถึงวันที่ออกประกาศ 4) ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 5) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 6) ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละและถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ 7) มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ดี

คุณสมบัติเฉพาะได้แก่ 1) การสอนภาษาฝรั่งเศส ซึ่งมีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาฝรั่งเศสอย่างดี มีเจตคติที่ดีในการสอนภาษาฝรั่งเศส ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาฝรั่งเศส เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้จัดทำสื่อการเรียนการสอน คิดค้นวิธีการสอน รวมทั้งมีผลงานการการพัฒนาหลักสูตรภาษาฝรั่งเศสอย่างต่อเนื่อง เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สร้างบรรยากาศในการเรียนให้น่าสนใจ จูงใจให้นักเรียนเห็นความสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงครอบคลุมและสะท้อน ความสามารถทางภาษาที่แท้จริงของผู้เรียนและเป็นวิธีที่ครูอาจารย์ที่สอนภาษาฝรั่งเศสที่สอนภาษาฝรั่งเศสสามารถนำไปปรับใช้ได้ 2) ผลงานทางวิชาการภาษาฝรั่งเศส เป็นผลงานที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าวิจัย อันเป็นประโยชน์แก่การจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาฝรั่งเศส อาทิ งานผลิตสื่อการเรียนการสอนงานรวบรวมและเรียบเรียงเป็นเอกสาร ตำรา แบบเรียน งานเขียนบทความทางวิชาการ หรือเขียนบรรยายความรู้ภาษาฝรั่งเศสเผยแพร่ทางสื่อทุกประเภทจนเป็นที่ประจักษ์ สามารถอ้างอิงและถือเป็นแบบอย่างได้

วิธีการดำเนินการเริ่มจาก 1) พิจารณาคัดเลือกครูภาษาฝรั่งเศสตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่กำหนด โดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาฝรั่งเศส คัดเลือกผลงานของครูในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เสนอศูนย์ละไม่เกิน 3 คน คณะกรรมการสมาคมครูฝรั่งเศสแห่งประเทศไทยคัดเลือกผลงานของครูหรืออาจารย์ภาษาฝรั่งเศสจากสถาบันอุดมศึกษา และโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย จำนวนไม่เกิน 3 คน จากครูนอกประจำการซึ่งเป็นสมาชิกสมาคมครูภาษาฝรั่งเศสแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีคุณสมบัติครบ จำนวนไม่เกิน 3 คน 2) หน่วยงานที่

ดำเนินการคัดเลือกตาม ข้อ 1 เสนอรายชื่อครูภาษาฝรั่งเศสที่ได้รับการคัดเลือกพร้อมด้วยแบบรายงานประวัติและผลงานของครูซึ่งกรอกข้อมูลครบถ้วนทุกข้อตามที่แนบท้ายประกาศ แผนการจัดการเรียนรู้รวมทั้งรายงานการใช้แผนการจัดการเรียนรู้อย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา หรือเค้าโครงการสอน/โครงสร้างการสอน (Course outline) อย่างน้อย 1 ภาคเรียนการศึกษา เอกสารทางวิชาการ และ/หรือผลงานวิจัย สื่อการสอน

1.4 การสรรหาครูภาษาไทยดีเด่น เพื่อรับรางวัลเข็มเชิดชูเกียรติจารึกพระนามาภิไธยย่อ สธ. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเชิดชูเกียรติครูภาษาไทย 2) เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูภาษาไทยที่ได้ปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่น 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูรักษาคุณสมบัติและหน้าที่ของครูจนเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม 4) เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วประเทศ เสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม ทั้งนี้ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับรางวัลเข็มเชิดชูเกียรติจารึกพระนามาภิไธยย่อ สธ. ในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี และโล่เกียรติคุณดีเด่นจากคุรุสภา โดยมีครูภาษาไทยดีเด่นทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 50 คน

หลักเกณฑ์การคัดเลือกประกอบไปด้วย 1) หลักเกณฑ์ทั่วไป โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้ เป็นครูหรือหรืออาจารย์ประจำซึ่งสอนภาษาไทยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ทุกหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน สอนภาษาไทยตามหลักสูตรในระดับการศึกษาที่เสนอ อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ออกประกอบฉบับนี้ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ไม่เคยได้รับการยกย่องเป็นครูภาษาไทยดีเด่น ซึ่งดำเนินการโดยกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ใน พ.ศ. 2528-2535 และคุรุสภาดำเนินการสืบต่อมาตั้งแต่ พ.ศ. 2536 ถึงปัจจุบัน 2) หลักเกณฑ์เฉพาะ ได้แก่ แสวงหาและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิชาภาษาไทยอยู่เสมอ มีส่วนร่วม และ/หรือเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรภาษาไทยระดับโรงเรียนหรือระดับท้องถิ่น พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ศึกษา ค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับการใช้ภาษาไทยหรือสื่อการเรียนการสอนโดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างได้ มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องทุกด้าน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป มีความรับผิดชอบอย่างสูงต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีนโยบายสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างราบรื่นทุกสถานการณ์

คุณสมบัติของครูภาษาไทยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดประกอบด้วย คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ 1) มีบุคลิกภาพดี ประกอบด้วย แต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมแก่

กาลเทศะ ท่วงทีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดภาษาไทยชัดเจน ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป มีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่ถูกต้อง 2) มีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพ ในครอบครัว ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยมในครอบครัวและต่อบุคคลทั่วไป ชี้นำสมาชิกในครอบครัวให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของภาษาไทยอันเป็นภาษาประจำชาติ ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัว รักการอ่าน การเขียนภาษาไทยตามระดับสติปัญญา ในอันที่จะก่อให้เกิดความรื่นรมย์และเกิด ความรื่นรมย์และเกิดการเรียนรู้เพื่อชีวิต 3) ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนทำกิจกรรมทางภาษาไทยและ อื่นๆ เพื่อประโยชน์แก่ท้องถิ่นได้อย่างดีเยี่ยม ผดุงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไปทั้งด้านความรู้และคุณธรรม 4) ความร่วมมือและประสานงานกับ หน่วยงานอื่นร่วมมือและประสานได้อย่างยิ่งกับบุคคลทุกฝ่าย ทุกระดับ ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่น ร่วมมือและประสานได้อย่างยิ่งกับบุคคลทุกฝ่าย ทุกระดับ ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 5) ความเป็นผู้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ มีผลงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็น ความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ มีผลงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็น ความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองได้อย่างเหมาะสม 6) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทางการศึกษาได้ดีเยี่ยมเป็นที่ประจักษ์ชัด

สำหรับคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เฉพาะ ได้แก่ 1) วิธีการสอนภาษาไทย ได้แก่ มีความรู้ภาษาไทยอย่างดี ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและเป็นแบบอย่างที่ดีใน การใช้ภาษาไทย เตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาใช้จัดทำสื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ครบสมบูรณ์ ตามหลักสูตร คิดค้นวิธีการสอนภาษาไทยอย่างได้คุ้มค่า เป็นประโยชน์และเหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น สร้างบรรยากาศในการเรียนให้น่าสนใจ จูงใจให้นักเรียนเห็นความสำคัญของภาษาไทย รักและเรียน ภาษาไทยด้วยความชื่นชม มีวิธีวัดผลการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตาม หลักวิชา ครูอาจารย์ที่สอนภาษาไทยสามารถนำไปปรับใช้ได้ 2) ผลการสอนวิชาภาษาไทยที่ทำให้ศิษย์ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ สามารถนำไปใช้ประกอบการเรียนรู้รายวิชาอื่นๆ หรือประกอบวิชาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างดียิ่ง ได้แก่ ศิษย์ที่สอนได้รับความรู้ สามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องทั้ง การพูด การอ่าน และการเขียน ศิษย์นำผลการเรียนภาษาไทยไปปรับใช้ในวงการอาชีพและ ชีวิตประจำวันในเชิงพัฒนาอย่างหลากหลาย เช่น นักประพันธ์ นักประพันธ์เพลง นักกลอน นักแสดง นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ศิษย์สามารถวิเคราะห์วิจารณ์สภาพปัญหาภาษาไทยที่พบเห็นใน ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง และช่วยเสริมสร้างแบบอย่างภาษาไทยที่ดีงามแก่สังคม ผลการสอนเป็น แบบอย่างที่ดี ที่เพื่อนร่วมงานในสาขาอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ของตนเองได้ 3) ผลงานทางวิชาภาษาไทย ได้แก่ มีผลงานที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าวิจัยอันเป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอนภาษาไทย ได้แก่ งานผลิตสื่อการสอน งานรวบรวมและเรียบเรียงเป็นเอกสาร ตำรา แบบเรียน งานเขียนบทความทางวิชาการ หรือเขียนบรรยายความรู้ภาษาไทยเผยแพร่ทางสื่อมวลชนทุกประเภทเป็นประจักษ์ สามารถกล่าวอ้างและถือเป็นแบบอย่างได้ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางปรับปรุงการเรียนภาษาไทยของศิษย์ได้บรรลุผลอย่างยิ่ง 5) ความเสียสละ อุทิศเวลาให้งานสอนภาษาไทยเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ต่อวิชาภาษาไทย

วิธีดำเนินการทำโดย 1) ครูสภาเขตพื้นที่การศึกษา คัดเลือกครูสังกัดรัฐ 3 คน เขต 1, 2 และ 3 เลือกครูสังกัดรัฐ เสนอเขตละไม่เกินจำนวน 4 คน 2) สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร คัดเลือกครูในสังกัดเสนอไม่เกินจำนวน 5 คน 3) สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นคัดเลือกครูในสังกัดเสนอไม่เกินจำนวน 10 คน 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนคัดเลือกครูในสังกัดเฉพาะในกรุงเทพมหานคร เสนอไม่เกินจำนวน 10 คน 6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาคัดเลือกครูในสังกัดเสนอไม่เกินจำนวน 10 คน 7) สถาบันการพลศึกษา คัดเลือกครูในสังกัดเสนอไม่เกินจำนวน 10 คน 8) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คัดเลือกครูในสังกัดเสนอไม่เกินจำนวน 2 คน 9) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 10) คัดเลือกครูในสังกัดทั้งของรัฐและเอกชนเสนอไม่เกิน จำนวน 10 คน 11) หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา (สังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) คัดเลือกครูในสังกัดเสนอจำนวน 1 คน 12) สมาคมครูภาษาไทย ซึ่งจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย คัดเลือกครูที่มีคุณสมบัติครบและเป็นสมาชิกสามัญขององค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับภาษาไทยจำนวน 2 คน หน่วยงานที่ดำเนินการคัดเลือกเสนอรายชื่อครูภาษาไทยที่ได้รับการคัดเลือก

1.5 การประกาศเกียรติคุณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลครูสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รางวัลแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณดีเด่นแบบอย่างได้ 2) เพื่อยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่สร้างคุณประโยชน์ในด้านการศึกษา 3) เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 4) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ โดยรางวัลชื่อว่า "รางวัลครูสภา" ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการประกาศเกียรติคุณและรับรางวัลครูสภาดังต่อไปนี้ คือ เงินรางวัล ตามที่มูลนิธิรางวัลครูสภา พิจารณากำหนด เข็มทองคำ "ครูสภาสุดดี" โล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตร

สำหรับผลงานที่ได้รับการคัดเลือกจากต้นสังกัดเสนอให้ครูสภาพิจารณา หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ได้รับ "รางวัลครูสภา" แต่ผ่านการประเมินผลงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง จะได้รับการประกาศยกย่อง โดยได้รับรางวัลชมเชย ประกอบด้วย เงินรางวัล เข็ม "ครู

สคูตี” และเกียรติบัตร รางวัลคุรุสภามีมีจำนวน 9 รางวัล ดังนี้ ครู จำนวน 5 รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 รางวัล ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 รางวัล และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 รางวัล

ผู้มีสิทธิได้รับรางวัลคุรุสภาจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) 2) ไม่เคยได้รับรางวัล “คุรุสภาสคูตี” ประเภทเดียวกันมาก่อน

หลักเกณฑ์การพิจารณา ได้แก่ 1) หลักเกณฑ์ทั่วไป เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 2) หลักเกณฑ์เฉพาะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 12 ข้อ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 ข้อ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 ข้อ มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 ข้อ) มาตรฐานการปฏิบัติตนจรรยาบรรณของวิชาชีพ) (จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม)

วิธีดำเนินการคัดเลือก ประกอบด้วย 1) การพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับรางวัลคุรุสภา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคัดเลือก ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ประเภทละ 1 คน รวมเป็นหน่วยงานละ 3 คน ส่งให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือก 2) การพิจารณาคัดเลือกครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ของหน่วยงานที่ไม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการอำนวยการศึกษา สถาบันการพลศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (คัดเลือกเฉพาะกรุงเทพมหานคร) โดยหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น จะพิจารณาคัดเลือก ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ประเภทละ 1 คน (ยกเว้นกรณีที่หน่วยงานใดไม่มีผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่ง) โดยหนึ่งส่งให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือก 3) การพิจารณา

คัดเลือก ผู้บริหารการศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณา
คัดเลือกจำนวน 5 คน และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พิจารณา
คัดเลือกจำนวน 1 คน โดยส่งให้ส่งให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการ
พิจารณาคัดเลือก

การพิจารณาตัดสินทำโดย 1) คณะอนุกรรมการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลคุรุสภา เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผลงานที่ส่งมาจากคุรุสภาเขตพื้นที่
การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด พิจารณาคัดเลือกผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับ
รางวัลคุรุสภา เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผลงานจากคุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
พิจารณาคัดเลือกผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาศึกษาให้เหลือ จำนวน 27 คน โดยแบ่งเป็น
วิชาชีพครู จำนวน 15 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ
ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน 2) คณะอนุกรรมการฯ จะเป็นผู้เดินทางไปประเมินผลงาน ณ สถานที่
ปฏิบัติงานจริงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 27 คน เพื่อรับเลือกกระดัดดีเด่นเข้ารับ
รางวัลคุรุสภา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน กรณีผลการประเมินของผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาไม่เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนด คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจ
พิจารณารางวัลตามความเหมาะสม 3) นำรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในข้อ 2 เสนอคณะกรรมการ
มาตรฐานวิชาชีพให้ความเห็นชอบ และนำเสนอคณะกรรมการคุรุสภา โดยคำตัดสินของคณะกรรมการ
คุรุสภาเป็นข้อยุติ

1.6 การมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร และเงินช่วยเหลือครู
อาวุโส คุรุสภากำหนดให้มีการมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตรและเงินช่วยเหลือครูอาวุโส
โดยผู้ยื่นที่จะสามารถรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร จะต้องมีความสมบัติ คือ 1) เป็น
สมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2548 ที่ได้รับสิทธิประโยชน์อยู่ก่อนพระราชบัญญัติสภาครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ หรือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งได้รับ
ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2546 ที่จะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ภายในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี 2) เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ
ครูหรือผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำและทำการสอนหรือบริหารใน
สถานศึกษามาแล้วมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า 30 ปี เฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
และผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องเคยเป็นครูหรือผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีระยะเวลาในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมกันไม่น้อยกว่า 30 ปี 3)
เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือดำรงตำแหน่งอื่นเกี่ยวกับการให้การศึกษาจนถึงอายุ 60 ปี บริบูรณ์ 4) เป็น

ผู้มีประวัติชีวิตการทำงานดีตลอดมา มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจารีตของครู ทั้งนี้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจะได้เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หรือผู้แทนพระองค์

2. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

รูปแบบและกระบวนการสร้างเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาที่ดำเนินการอีกรูปแบบหนึ่ง ได้แก่ การจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ (คุรุสภา. 2554) ประกอบด้วยลักษณะของการดำเนินโครงการฯ ที่ผ่านมามีดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน” เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน” เนื่องในโอกาสสมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 84 พรรษา ในปีพุทธศักราช 2554 ประการที่สอง เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณ คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามพัฒนาตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 3 วัน) จำนวน 38,000 คน 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 5 วัน) จำนวน 7,400 คน 3) รณรงค์ ส่งเสริม แลเผยแพร่คุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา สื่อมวลชน และผู้ปกครองทั่วประเทศไม่น้อยกว่า 800,000 คน 4) ยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น จำนวน 84 คน ส่วนเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างยั่งยืน

2.2 กิจกรรมหลักของโครงการ ประกอบด้วยแนวทางและวิธีการดังต่อไปนี้

2.2.1 การจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประจำปี 2554

2.2.2 การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 3 วัน) และหลักสูตรเชิงปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 5 วัน)

2.2.3 จัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนภูมิภาคทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการศูนย์การพัฒนาประจำเขตพื้นที่ การศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์การพัฒนาระดับจังหวัด

2.2.4 พัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาตามโครงการการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ 1) พัฒนาผู้ประกอบการ วิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 3 วัน) โดยศูนย์การพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรเชิงปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 5 วัน) โดยศูนย์การพัฒนาระดับจังหวัด

2.2.5 คัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณดีเด่น พร้อมทั้งการประกาศเกียรติคุณผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น

2.2.6 การส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา ต่อเนื่องใน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ดีเด่น 2) กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร 5 วัน ซึ่งเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประจำปี 2553 จำนวน 1,318 คน ณ World Peace Valley อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

2.2.7 การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา

2.3 การบริหารโครงการและการจัดกิจกรรม โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินการพัฒนา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตภายในจังหวัด ประกอบไปด้วย เจ้าอาวาสวัดที่เป็นศูนย์การ พัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตภายในจังหวัด ประกอบไปด้วย เจ้าอาวาสที่เป็นศูนย์การ พัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการคณาจารย์เขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต ผู้บริหารต้น สังกัดของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา ประธานศูนย์เครือข่ายระดับ เขตพื้นที่ศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้คณะกรรมการมีหน้าที่ 1) วางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาระดับเขต พื้นที่การศึกษา 2) พิจารณาเลือกศูนย์การพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3) มอบหมายบุคคลเป็น ผู้ประสานงานหลักและผู้ประสานงานรองของศูนย์การพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประสานการ

ดำเนินการพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานกับศูนย์การพัฒนาระดับจังหวัดและสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 4) กำหนดวิธีการและดำเนินการสรรหาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 5) พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรฯ (หลักสูตร 3 วัน) 6) รณรงค์ส่งเสริมและเผยแพร่คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา สื่อมวลชน และผู้ปกครองภายในเขตพื้นที่การศึกษา 7) คัดเลือกผู้ประกอบกรวิชาชีพทางการศึกษา แกนนำของศูนย์การพัฒนาระดับจังหวัด เข้ารับการพัฒนาระดับหลักสูตรเชิงปฏิบัติการฯ (หลักสูตร 5 วัน) และเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้านแบบของศูนย์การพัฒนาระดับจังหวัด 8) สร้างศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 9) กำกับและติดตามการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาจากศูนย์พัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา 10) สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ในส่วนของการสรรหาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเข้ารับการอบรมเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกตำแหน่งและทุกสังกัด จำแนกเป็น สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา 150 คน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/โรงเรียนการกุศลของวัด 15 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 15 คน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 5 คน สังกัดอื่นๆ 5 คน รวม 200 คน

สำหรับการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น เริ่มจาก ขั้นตอนหนึ่ง คัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยขั้นที่หนึ่งให้ศูนย์การพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเพื่อคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเข้ารับการอบรมในระดับจังหวัดศูนย์ละ 40 คน ขั้นตอนที่สอง ให้ศูนย์ฯ ดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารโครงการกำหนด ขั้นที่สาม คณะกรรมการฯ ดำเนินการคัดเลือกให้เหลือ 84 คน เพื่อประกาศเกียรติคุณให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น สำหรับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกนั้น พิจารณาจากการประเมินโดยผู้เข้ารับการอบรมและการประเมินโดยผู้จัดการอบรม

2.4 หลักสูตร โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามี 2 หลักสูตรได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 3 วัน) และหลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 5 วัน) โดย

2.4.1 หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 3 วัน) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) เพื่อสร้างและขยายเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นแกนนำในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 7,000 คน (185 ศูนย์ ศูนย์ละ 200 คน) จำแนกเป็น สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา 150 คน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 15 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา 15 คน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 5 คน สังกัดอื่นๆ 5 คน ระยะเวลาในการอบรม 3 วัน 2 คืน

เนื้อหาการอบรมประกอบไปด้วย 1) ศาสนากับวิถีชีวิตครู 2) ความคิดรากฐานแห่งการสอน 3) การบริหารจัดการ (ความดีสากล) 4) กฎแห่งกรรม 5) พระคุณครู: จรรยาบรรณของวิชาชีพ 6) เกראה 5 ชั้น และคุณธรรม 4 ประการ 7) กระบวนการสร้างเยาวชนให้เป็นคนดี 8) ศาสนพิธีเบื้องต้น 9) การส่งเสริมและอุปถัมภ์ศาสนา 10) การสร้างเครือข่ายครูดี 11) ต้นแบบครูดี

2.4.2 หลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (หลักสูตร 5 วัน) เป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เพื่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพ 3) เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพและเผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 7,400 คน (76 ศูนย์ ศูนย์ละ 40-280 คน) ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากศูนย์พัฒนาประจำเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 30 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม จำนวน 5 วัน 4 คืน

ทั้งนี้เนื้อหาของหลักสูตรประกอบไปด้วย 1) การปฏิบัติตนให้เป็นคนดี และการบริหารจัดการ 2) จรรยาบรรณและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 3) การสอนคนให้เป็นคนดี 4) แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนเครือข่ายครูดี

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารศึกษาจากนักวิชาการและจากผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ได้ทราบถึงส่วนประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงช่องทางหรือแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาปรับใช้สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและบริหารองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนได้ ดังนั้น ปัจจัยหรือส่วนประกอบที่แสดงถึงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาจากการศึกษาพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจอยู่ 8 ส่วน คือ 1) การยกย่องและให้รางวัล 2) การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ 4) การเรียนรู้จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 5) การพัฒนาสื่อต่างๆ 6) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 8) การพัฒนามาตรฐานและการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตราฐานไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทั้ง 8 ประการนี้ สามารถสรุปแต่ละประเด็นได้ ดังนี้

1. การยกย่องและให้รางวัล ทั้งการยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา การกระจายตามช่วงเวลาของการทำงาน กระจายในระดับพื้นที่ การเผยแพร่ผลงานและคุณงามความดีของผู้ที่ได้รับรางวัลและการยกย่องและให้รางวัลสถานศึกษา

2. การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประเทศไทยต่างมีมาตรการในการควบคุมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่น พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 43 ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และมาตรา 44 ที่กำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องต่อในศีลธรรมอันดี ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ หรือในกรณีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จะต้องมีมาตรฐานความรู้ในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมประกอบด้วย และเมื่อได้รับอนุญาตไปแล้ว จะต้องประพฤติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภา ในขณะเดียวกันในการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาว่า ต้องเป็นผู้ที่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยต้องผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผลจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2549 ยังได้มีการกำหนดบทลงโทษผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพโดยเริ่มตั้งแต่การตักเตือน การภาคทัณฑ์ การพักใช้ใบอนุญาต และการเพิกถอนใบอนุญาต

3. การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ โดยมีทั้งให้ความรู้ทั่วไปกับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาโดยไม่แยกและแยกตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา เช่น จำแนกตามระดับชั้นที่สอน จำแนกตามช่วงเวลาในการประกอบอาชีพ จำแนกตามกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตามขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่ง จำแนกตามสภาพพื้นที่และความจำเป็น ในส่วนของเนื้อหาของหลักสูตรมีทั้งหลักสูตรทั่วไป โดยมีทั้งที่ไม่เน้นผู้ประกอบการวิชาชีพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และหลักสูตรที่มีเนื้อหาเฉพาะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย เช่น หลักสูตรฝึกอบรมครูที่ปรึกษา หลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่กำลังจะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรสำหรับครูบรรจุใหม่ หลักสูตรทางเลือก ส่วนวิธีการเรียนรู้ มีทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตามที่หน่วยงานจัด สำหรับวิธีการให้ความรู้มีทั้งการให้ความรู้ภาคทฤษฎี การให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ การศึกษาดูงาน และการประชุมพิเศษ นอกจากนี้การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับภาพรวม และแยกตามศาสนาที่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษานับถือ

4. การเรียนรู้จากผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เช่น การจัดทำประวัติและผลงานทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการยกย่อง การคัดเลือก **The best practice** ของแต่ละสถานศึกษาที่มีโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เด่นชัด การจัดทำข้อมูลและฐานข้อมูลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นคนดีเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพ

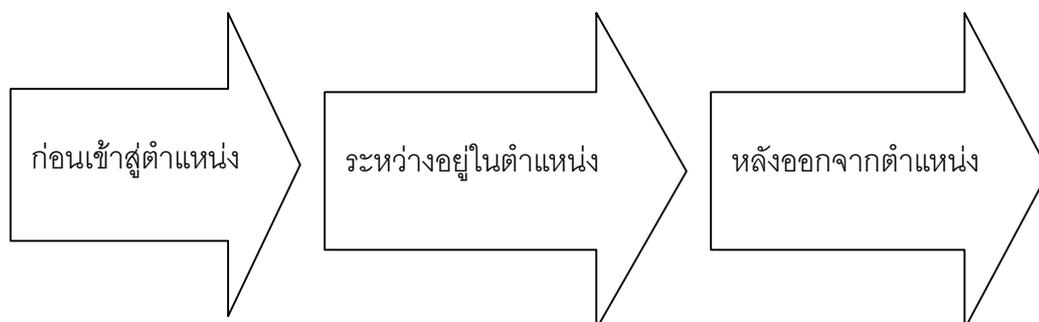
5. การพัฒนาสื่อต่างๆ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และเป็นเครื่องมือให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การจัดทำคู่มือ การพัฒนาเว็บไซต์

6. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเพื่อช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนต่างๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

7. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาจากทุกภาคส่วน อาทิ ครู ผู้ปกครองนักเรียน องค์กรต่างๆ ในพื้นที่เข้ามาสนับสนุนและร่วมมือในการสอดส่องดูแลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา

8. การพัฒนามาตรฐานและการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตรฐานไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดทำคู่มือมาตรฐานที่มีรายละเอียดชัดเจน พร้อมทั้งเผยแพร่คู่มือมาตรฐานผ่านช่องทางต่างๆ

จากการศึกษาถึงรูปแบบในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลักๆ คือ



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบแสดงถึงองค์ประกอบของรูปแบบในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีรายละเอียดที่ดำเนินการแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

กระบวนการที่เกิดขึ้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จัดทำหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ผลักดันให้มีการกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างอยู่ในตำแหน่ง

กระบวนการที่เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระหว่างการดำรงตำแหน่งนั้นกระทำได้ในลักษณะ ดังนี้

2.1 ประกาศและเผยแพร่ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 ประกาศและเผยแพร่เกียรติสถานศึกษาดีเด่น ที่มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

2.3 ถอดบทเรียนและเผยแพร่ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ

2.4 ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องผ่านกิจกรรมการพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.5 จัดทำคู่มือ “แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา” เพื่อเผยแพร่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

2.6 จัดทำชุดคู่มือแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.7 จัดทำหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของแต่ละศาสนา

2.8 จัดทำหลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

2.9 ศึกษาและพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของคุณธรรมการสถานศึกษาในการสอดส่องดูแลและควบคุมความประพฤติของผู้บริหารสถานศึกษา

3. หลีกออกจากตำแหน่ง

กระบวนการที่เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้อกจากการดำรงตำแหน่งนั้นกระทำได้ในลักษณะ ดังนี้

3.1 ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหารรุ่นต่อไป

3.2 ถอดบทเรียนและเผยแพร่ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณอันเป็นการเผยแพร่ให้เกิดการยอมรับในสิ่งที่ดี

ดังนั้น ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา ผู้วิจัยจึงของกำหนดประเด็นที่ศึกษาออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วย

1. การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่น 2) การเชิดชูเกียรติ “ครูสุคดี” 3) การประกาศเกียรติคุณ

2. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ 2) กิจกรรมหลักของโครงการ 3) การบริหารโครงการและการจัดกิจกรรม 4) หลักสูตร

3. ส่วนประกอบที่แสดงถึงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การยกย่องและให้รางวัล 2) การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ 4) การเรียนรู้จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 5) การพัฒนาสื่อต่างๆ 6) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 8) การพัฒนามาตรฐานและการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตราฐานไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนประกอบที่สำคัญของการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการเสริมสร้างออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ก่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) ระหว่างการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และ 3) หลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ในการบริหารองค์กรสถานศึกษาของผู้บริหารศึกษาซึ่งมีระเบียบและกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดถือเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับจากต้นสังกัด นับเป็นบทบาทและภาระหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นหมวดๆ ได้ (หมูป้านครู. 2556) ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

พระราชบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สำหรับเรื่องการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุก ระดับและประเภท 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

1. บุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางด้านต่างๆ หรือมีร่างกายพิการ หรือมีความต้องการเป็นพิเศษ หรือผู้ด้อยโอกาสมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ
2. บิดามารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลในความดูแลได้รับการศึกษาทั้งภาคบังคับ และนอกเหนือจากภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว
3. บิดามารดา บุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันต่างๆ ทางสังคมที่สนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังนี้
4. การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษแก่บุตรหรือผู้ซึ่งอยู่ในความดูแล รวมทั้งเงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษา

หมวด 3 ระบบการศึกษา

การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาจัดได้ทั้งสามรูปแบบ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา ให้มีการศึกษาภาคบังคับเก้าปี นับจากอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก หรือเมื่อสอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ

1. สำหรับเรื่องสถานศึกษานั้น การศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดใน
 - 1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ เอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันศาสนา 3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด
2. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษา เฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานนั้นได้โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาทั้งสามรูปแบบในหมวด 3 ต้องเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องสาระความรู้ ให้บูรณาการความรู้และทักษะด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม 2) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ด้านภาษา โดยเฉพาะการใช้ภาษาไทย 5) ด้านคณิตศาสตร์ 6) ด้านการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งให้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล และปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา นอกจากนี้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต้องส่งเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

การประเมินผลผู้เรียน ให้สถานศึกษาพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ส่วนการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ ให้ใช้วิธีการที่หลากหลายและนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ ประกอบด้วย 1) หลักสูตรการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท 2) ต้องมีความหลากหลาย โดยส่วนกลางจัดทำหลักสูตรแกนกลาง 3) การศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นความเป็นไทยและความเป็นพลเมืองดี การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหา ในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะของสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ แบ่งเป็นสามระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระจายอำนาจลงไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษาให้มากที่สุด

1. ระดับชาติ

ให้มีกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ กำกับดูแล การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาสนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีองค์หลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือคณะกรรมการสี่องค์กร คือ 1) สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แห่งชาติ 2) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) คณะกรรมการการอุดมศึกษา 4) คณะกรรมการ การศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปดังนี้

1. ให้สำนักงานของทั้งสี่องค์กรเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการแต่ละองค์กร ประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการ ประเภทอื่นรวมกัน มีเลขาธิการของแต่ละสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

2. สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายและแผนด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม การสนับสนุนทรัพยากร การประเมินผลการจัดการศึกษา การดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการพิจารณากลับกรองกฎหมายและกฎกระทรวง

3. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง

5. คณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย และแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุน ทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ดำเนินการจัดการศึกษาและอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา และจำนวนประชากรเป็นหลัก รวมทั้งความเหมาะสมด้านอื่นด้วยในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการกำกับดูแลหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการ วิชาชีพครู และ ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

3. ระดับสถานศึกษา

ให้แต่ละสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและจัดทำ สารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้กระทรวงกระจายอำนาจ ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรองรับสิทธิและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม รวมทั้งประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้

ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ซึ่งสถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ รวมทั้งรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านวิชาการและด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนสถานศึกษาของเอกชนระดับปริญญา ให้ดำเนินกิจการโดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งทุกห้าปี โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินและจัดให้มีการประเมินดังกล่าว รวมทั้งเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกไม่ได้มาตรฐานให้สำนักงานรับรองมาตรฐานฯ จัดทำข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานต้นสังกัด ให้สถานศึกษาปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการ ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานฯ รายงานต่อคณะกรรมการต้นสังกัด เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณ และกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ

ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งกำกับดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ ยกเว้น ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ วิทยากรพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา ให้ข้าราชการของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การผลิตและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายเฉพาะของสถานศึกษานั้นๆ

หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา โดยให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้มาตรการภาษีส่งเสริมและให้แรงจูงใจ รวมทั้งใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งหารายได้จากบริการของสถานศึกษาที่ไม่ขัดกับภารกิจหลัก อสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐได้มา ทั้งจากผู้อุทิศให้หรือซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา บรรดารายได้และผลประโยชน์ต่างๆ ของสถานศึกษาของรัฐดังกล่าว ไม่เป็นรายได้ที่ต้องส่งกระทรวงการคลัง

ให้สถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล สามารถนำรายได้และผลประโยชน์ต่างๆ มาจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถาบันนั้นๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา โดยจัดสรรให้ผู้เรียนและสถานศึกษา ทั้งของรัฐและ

เอกชนในรูปแบบต่างๆ เช่น ในรูปเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล กองทุนประเภทต่างๆ และ
ทุนการศึกษา รวมทั้งให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาด້วย

หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัฐจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง
วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา การทะนุบำรุง
ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น รัฐส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิต
และพัฒนาแบบเรียน ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยจัดให้มี
เงินสนับสนุนและเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และ
ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้
พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ อันจะนำไปสู่การ
แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากเงินอุดหนุนของรัฐ
ค่าสัมปทานและผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการ ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และ
โทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลด
อัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยี

ให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผน ส่งเสริม และประสานการวิจัย
การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา

ประเด็นเหล่านี้ที่กล่าวถึงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้อง
ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยหลักการปฏิบัติดังกล่าวที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำไปสู่การปฏิบัติจริงให้เป็นไปตามข้อบังคับ
ถือว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำที่จะประสานผลประโยชน์
ส่วนรวมเป็นหลักและปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วน คุณธรรมในส่วนนี้จึงสะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติ
ตามบทบาทและหน้าที่ของความเป็นผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานในฐานะของ
ผู้บริหารซึ่งต้องยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่มิให้บกพร่อง เพื่อเป้าหมายของการ
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดีต่อองค์กรในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มี
คุณค่าต่อสังคมและองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่จะเป็นส่วนที่ควบคุมความประพฤติของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปรากฏอยู่ในหมวดที่ 5 ในเรื่องของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้ที่มีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 72 การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจมาตรา 74

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

มาตรา 74 ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้าและได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควรแก่กรณี

เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการ

ยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรี

มาตรา 76 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง แรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 78 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 45 หรือมาตรา 50 ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดย การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิต่างๆ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนใน ระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม

ในหมวดที่ 5 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว ซึ่ง ถ้าหากละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้วจะต้องรับโทษหรือวินัย ซึ่งได้กำหนดไว้ใน หมวดที่ 6 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขายหรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยานาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิดในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างใดในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย

มาตรา 98 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยมิชักช้า และในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา

การสอบสวนกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และต้องมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเท่านั้น เว้นแต่กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร่วมกัน และในจำนวนผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 ของผู้ถูกกล่าวหาผู้หนึ่งผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นสูงกว่าผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 ของผู้ถูกกล่าวหารายอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นสูงกว่าดังกล่าวเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมด

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างหน่วยงานการศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา กระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของผู้ถูกกล่าวหาแต่ละรายประสานการดำเนินการร่วมกันในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ในกรณีที่มีปัญหาหรือความเห็นขัดแย้งในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ถ้าในระหว่างผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด ถ้าในระหว่างผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด ในกรณีต่างส่วนราชการให้รัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด รวมทั้งในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือจะทำให้การสอบสวนนั้นเสร็จไปโดยเร็วและยุติธรรมก็ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นสอบสวนแทนได้

นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

มาตรา 99 เมื่อได้ดำเนินการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 98 แล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามิได้กระทำผิดวินัย ให้สั่งยุติเรื่อง ถ้าฟังได้ว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามมาตรา 100 และ

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

มาตรา 100 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษใด ได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วแต่กรณีเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้ดำเนินการดังนี้

(1) สำหรับตำแหน่งอธิการบดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งศาสตราจารย์ และผู้ดำรงตำแหน่งใดหรือตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะใดซึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกันกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือเป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามวรรคหก หรือที่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคห้า ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

(2) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจาก (1) ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณา

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสี่ ถ้าเป็นกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างหน่วยงานการศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษากระทำผิดวินัยร่วมกัน และถ้าผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ถูกกล่าวหาแต่ละรายที่สังกัดแล้วแต่กรณี มีความเห็นขัดแย้งกัน ถ้าเป็นความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ถ้าเป็นความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือ อ.ก.ค.ศ. ต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. มีมติเป็น

ประการใดแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 หรือผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งหรือปฏิบัติไปตามมตินั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 วรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ระดับเหนือขึ้นไป มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 98 วรรคสอง หรือมาตรานี้ได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตราดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะนำสำนวนการสอบสวนตามมาตราดังกล่าวมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนและทำความเข้าใจเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามหมวดนี้แล้วก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

มาตรา 101 ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(1) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(2) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา 102 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นการทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 95 และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่ผลการสอบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนให้สั่งดโทษ

มาตรา 103 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 98 วรรคสอง วรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม หรือตำแหน่งเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะนั้น ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 100 วรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 98 วรรคสอง วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือมาตรา 115 แล้วแต่กรณี มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 95 และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคสอง ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกลงโทษออกจากราชการไว้ก่อน เสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น สำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าไม่มีกฎหมายหรือระเบียบดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 104 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด หรือสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการไปแล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทาง

วินัยแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้วเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งงดโทษ ลดสถานโทษ เพิ่มสถานโทษ เปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อความในคำสั่งเดิม หรือดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและความยุติธรรมได้ตามควรแก่กรณี และหากเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้หรือหากเห็นว่าเป็นกรณีที่ไมได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน ก็ให้แจ้งหรือรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป เมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วให้เสนอหรือรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา แต่ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการซึ่งได้รับรายงานมีความเห็นขัดแย้งกับมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

(2) การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับ

สำหรับการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป และมีใช้เป็นการดำเนินการตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้รายงาน ก.ค.ศ. พิจารณา

ในการดำเนินการตามมาตรานี้ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

การรายงานตามมาตรา 53 ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 105 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัย หรือสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติกรมอด 6 และหมวดนี้โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ หรือคณะกรรมการสอบสวนสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทน หรือ

กำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการแทน ก.ค.ศ. ให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญนั้นมียอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมโดยจะสอบสวนเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไปสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทน และมีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปให้ เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้

ในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม ถ้า ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญพิจารณาเห็นสมควรส่งประเด็นหรือข้อสำคัญใดที่ต้องการทราบไปสอบสวนพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่หรือเขตพื้นที่การศึกษา ก็ให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ แล้วแต่กรณี มีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญนั้นส่งไปเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้นทำการสอบสวนแทนได้

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งประเด็นหรือข้อสำคัญไปเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานการศึกษาดำเนินการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม ในเรื่องเกี่ยวกับกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หน้าหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาตามมาตรา 98 วรรคหกมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการดำเนินการตามมาตรานี้ให้นำมาตรา 101 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 106 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นตามมาตรา 58 ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของทางผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอน ก็ให้สืบสวนสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น พิจารณาดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งลงโทษทางวินัยให้รับบทความผิดและลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นโดยอนุโลม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นส่วนที่กำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลการกระทำและผลอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม

ข้อกำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางอันเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเบื้องต้นผู้วิจัยของนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่ได้มีการศึกษาไว้แล้วเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนองค์ความรู้ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยมีผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

กนกพรรณ บุญธรรม (2541) ได้ศึกษาวิจัย พฤติกรรมของครูในการปลูกฝังจริยธรรมให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูในการการปลูกฝังจริยธรรมให้นักเรียนด้านความอดทน ด้านความสามัคคี ด้านความใฝ่รู้ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความมีระเบียบวินัย ส่วนใหญ่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและปลูกฝังจริยธรรมนักเรียนทุกด้าน แต่ครูส่วนใหญ่ยังปฏิบัติโดยการเสริมแรงน้อยที่สุด

เกียรติคุณ สิทธิชัย (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ และนักศึกษา ต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมระหว่าง อาชีพ เพศและอายุ พบว่าการบุคคลปล่อยให้พ่อแม่ที่ชราช่วยเหลือตนเอง การลักพาเด็ก การขับรถชนแล้วหนี เป็นการผิดจริยธรรมอย่างมากที่สุด ช่วยผู้ชายได้สตรีแล้วทิ้ง ผู้หญิงสูบบุหรี่ ผู้ชายดื่มเหล้า พุดจาหยาบค้าย ก้าวร้าว เป็นการทำผิดจริยธรรมอย่างมาก และนักศึกษาร้อยละ 90 ขึ้นไป เห็นว่า การละเมิดสิทธินักศึกษา การกีดกวด การสอบเนื่องจากไม่ชอบพฤติกรรมนักศึกษา และการที่อาจารย์มีความสัมพันธ์กับศิษย์อย่างสามีภรรยา เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างมาก และความคิดเห็นของครูอาจารย์และนักศึกษาที่มีความแตกต่างกันหลายรายการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคมต่างๆ ที่มีฐานะดี การกู้เงินเก็บดอกเบี้ย้อตราเกินกฎหมายกำหนด การใช้ภาษาหยาบค้ายก้าวร้าวในการพูด การที่อาจารย์ปล่อยเกรด การจับกลุ่มพุดจาล้อเลียนระหว่างผู้อื่น พฤติกรรมเหล่านี้ที่อาจารย์และนักศึกษาความคิดเห็นมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งเป็นการเปรียบเทียบระหว่างอาชีพ เพศ และอายุ แคทธริน เอส โจเจอร์

พิมพ์ภักดี ปลั่งอุดม (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์

กับวัฒนธรรมของโรงเรียนโสตศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

พรชัย โพธิ์งาม (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรายกลุ่มและรายย่อยที่แบ่งตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและวุฒิการศึกษา มีพฤติกรรมการพัฒนาจริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน คือ การพัฒนาจริยธรรมด้านการนำหลักการพัฒนาจริยธรรมมาใช้ในโรงเรียน การพัฒนาด้านการให้รางวัล การพัฒนาด้านการลงโทษ การพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่าง การพัฒนาด้านการควบคุม การพัฒนาด้านการใช้เหตุผล การจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาจริยธรรมอยู่ในระดับมากและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานสายบริหาร 15 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมพัฒนาจริยธรรมไม่แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-14 ปี นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีพฤติกรรมการพัฒนาจริยธรรมการใช้เหตุผลไม่แตกต่างกัน

นพดล เทียนเพิ่มพูน (2546) ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้นักเรียน นายร้อยตำรวจ รูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจและนายร้อยตำรวจฝ่ายปกครอง

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุด คือ ครูอาจารย์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และระดับต่ำสุด คือ การให้นักเรียนท่องจำ

อัมพร อัครวจนกุลชัย (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิต และสถานการณ์ทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตดีและมีเหตุผลทางจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ สูงกว่าผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตดีและมีเหตุผลทางจริยธรรมต่ำ 2) ผู้บริหารที่อยู่ในบรรยากาศทางสังคมดีและมีอิสระในการบริหารงานสูงจะมีพฤติกรรมในการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตไม่ดีและมีเหตุผลทางจริยธรรมต่ำ 3) ผู้บริหารที่มีความพร้อมทางด้านจิตใจมาก และบริบทงานในโรงเรียนที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมไม่ดี และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนที่ดินขององค์การศาสนาผู้บริหารเพศหญิง และผู้บริหารวุฒิการศึกษาสูงมีความพร้อมทางจิตมาก จะเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้อื่น

สุภาวดี (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในองค์กร กับตัวพนักงานเอง ซึ่งจริยธรรมซึ่งเป็นหัวข้อเน้นถึงความซื่อสัตย์ ความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม การรักษาระเบียบวินัย ความสามัคคี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 363 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ทั้ง 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม การรักษาระเบียบวินัย และความสามัคคี อยู่ในระดับสูง และตัวแปรที่สัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรม ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง รายได้ ส่วนแปรที่เหลือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางจริยธรรม

วินัย พุ่มบุญทริก (2547) ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครองโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครองในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านความมีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบ และหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละศาสนา 2) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ควรดำเนินการแก้ไขโดยอาศัยการอบรมจากอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายปกครอง ควรขัดเกลาให้นักเรียนในความปกครองหรือที่รับผิดชอบให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ด้านความมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม ครูอาจารย์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในความมีเมตตา กรุณาต่อศิษย์ 4) ด้านการประหยัด ครูที่ปรึกษา แต่ละคนควรอบรมชี้แนะเกี่ยวกับแนวทางการประหยัดและออมด้วยการเก็บเงินสะสมเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ เพื่อให้นักเรียนเกิดความตระหนักและเห็นประโยชน์ของการออมทรัพย์ในอนาคต

โกสุม ฝื่อโย (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้บริหารและครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ปราชญา กล้าผจญ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมและครูสอนสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ครูอาจารย์ตระหนักว่าสิ่งที่ครูมักประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ครูอาจารย์ตระหนักว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมากที่สุด การตอบสนองของครูอาจารย์ต่อสถานการณ์จริยธรรมแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการปฏิบัติของครูอาจารย์ที่ได้รับผลประโยชน์จากการศึกษาจริยธรรม ด้านวิชาชีพในโปรแกรมการเตรียมตัว เข้าสู่วิชาชีพ ของครูอาจารย์นั้นเป็นอย่างมาก

รุ่งตะวัน วัฒนันท์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษานนทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ การประชุมชี้แจงความเข้าใจร่วมกัน ด้านการจัดกิจกรรม ส่งเสริมมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริมมากที่สุด คือ การจัดนิทรรศการในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ด้านการนิเทศ ส่งเสริมมากที่สุด คือ การจัดการสอนโดยเน้นการประพฤติปฏิบัติจริง และด้านการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมมากที่สุด คือ การประเมินพฤติกรรมที่มีการประเมินหลายๆ ครั้ง

ไพบุลย์ ไชยเสนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านจิตมุ่งบริการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพทางเพศ อายุ และประเภทของครูผู้สอน (ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะการบริหารงาน 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศหญิง กับครูผู้สอนเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครโดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย สำหรับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุและประเภทของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ประนอม อัจฉาญ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่. โดยการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบของโครงการ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาต่อพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครู นักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินโครงการแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการประเมินโครงการ พบว่า

1. ผลการประเมินโครงการ

1.1 ด้านสภาวะแวดล้อม ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความสอดคล้องสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเป้าหมายของโครงการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาและครู ตามลำดับ

1.2 ด้านปัจจัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความพร้อมสูงสุด คือ สถานที่อุปกรณ์ และงบประมาณดำเนินโครงการมีเพียงพอ รองลงมา วัสดุและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพียงพอ และพื้นที่และอุปกรณ์ เหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ ตามลำดับ

1.3 ด้านกระบวนการ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด คือ มีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนมีความเหมาะสม และแผนปฏิบัติการโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีความยืดหยุ่น ตามลำดับ นักเรียน นักศึกษา มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของโครงการ รองลงมาคือ โครงการมีการจัดเนื้อหาวิชาที่เรียนตรงกับความต้องการของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีให้แก่ตนเองได้ ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นว่าการดำเนินการด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด

คือ การจัดให้ครู นักเรียนนักศึกษาเข้าร่วมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของชุมชน รองลงมาคือ การให้นักเรียนนักศึกษามีส่วนร่วมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่โครงการจัดขึ้น ตามลำดับ

1.4 ด้านผลผลิต ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่าเป็นภาพรวมผลการปฏิบัติได้ ด้านผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวิทยาลัย รองลงมาคือ ครูและบุคลากรในวิทยาลัยมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม วิทยาลัยมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และนักเรียนนักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและเพื่อนนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ นักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ วิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ชุมชนจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และนักเรียนนักศึกษามีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในชุมชน ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ บุตรหลานของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ นักเรียนนักศึกษามีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในชุมชน และบุตรหลานของท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

1.5 ด้านผลกระทบ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าเป็นภาพรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ การจัดกิจกรรม/โครงการมีผลกระทบในเรื่องเวลาเรียนในชั้นเรียน รองลงมาคือ มีผลกระทบต่อครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากมีภาระตามงานที่มอบหมายเพิ่มขึ้น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและช่วยในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ นักเรียน นักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่ดีขึ้นของบุตรหลาน รองลงมาคือ นักเรียนนักศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในมุมมองของบุคคลภายนอก และนักเรียน นักศึกษามีพฤติกรรมเชิงลบลดลงจากการปฏิบัติตามโครงการ/กิจกรรม ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นว่าเป็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่ดีขึ้นของบุตรหลาน รองลงมาคือ นักเรียน นักศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในมุมมองของบุคคลภายนอก และชุมชนให้ความดูแลเอาใจใส่บุตรหลานของตนเองตามลำดับ

2. ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมนักเรียนนักศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครู นักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นประชาธิปไตย แสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เลือกรับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ และรู้จักการให้และเสียสละ นอกจากนี้ผู้บริหาร

และครู ยังมีความคิดเห็นว่า นักเรียนนักศึกษาที่มีพฤติกรรมร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และนักเรียน นักศึกษามีความคิดเห็นว่า มีพฤติกรรมรักษาความสะอาดร่างกายของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีสัมมาคาราวะต่อผู้ใหญ่

ศักดิ์ดา ลาวัง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.99 ส่งไปจำนวน 320 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 316 ชุด และเป็นฉบับสมบูรณ์จำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.25 ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาด ต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาด ต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีเจตคติต่อ พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูผู้สอนที่สอนอยู่ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก

4. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนพบว่า เจตคติของครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้สอนมีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสูงกว่าเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

ไททิส (Titus. 1994) ได้ศึกษา แนวโน้มของค่านิยมศึกษา (Values Education) ของเยาวชนในระดับมัธยมศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับมิติด้านการศาสนา ยุทธศาสตร์สำหรับการสอนเกี่ยวกับค่านิยมจากหลักสูตรที่เป็นทางการและหลักสูตรซ่อนเร้นสำหรับเยาวชนในระดับมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังค่านิยมในโรงเรียนของมลรัฐเพนซิลวาเนีย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสอนและการปลูกฝังเกี่ยวกับค่านิยม ประกอบด้วย 1) การให้การศึกษแก่เยาวชนทุกๆ ด้านในลักษณะองค์รวม โดยเน้นความรู้ พฤติกรรม และความรู้สึก 2) เลือกเนื้อหาเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีโดยเน้นตัวอย่างด้านคุณธรรมและการตัดสินใจค่านิยม 3) ใช้คำแนะนำหรือคู่มือเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความชัดเจน สม่่าเสมอ มีความจริงใจกับนักเรียนทุกคน 5) ฝึกทักษะเพื่อพัฒนานักเรียนเกี่ยวกับการนับถือตนเอง วิธีการแก้ไขปัญหาโดยไม่ใช้ความรุนแรง 6) การแสดงบทบาทที่เป็นแบบอย่าง (Role model) โดยอาศัยบุคคลตัวอย่างที่ดีซึ่งมีพฤติกรรมเชิงบวก 7) ใช้ภาษาในการสื่อสารที่ดี 8) สอนและมีตัวอย่างเกี่ยวกับคุณค่าหลัก (core values) เช่น ความเมตตา กรุณา ความกล้าหาญ ความสุภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความอดทน การให้ความนับถือ และมีความรับผิดชอบ 9) ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เป็นแบบอย่างที่มีจริยธรรม ผิดศีลธรรม และพฤติกรรมที่ขาดการนับถือผู้อื่น 10) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำงาน กิจกรรมในกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหลากหลาย 11) มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน พ่อแม่ และชุมชน 12) รู้จักสังคมและให้บริการแก่ชุมชน 13) ให้สอนคนไม่ใช้การลงโทษหรือสอนแบบนักบวชศาสนา

Character Education Partnership (2002) ได้สำรวจเกี่ยวกับการสอนคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 600 คน เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมครูในอนาคตด้านอัตลักษณ์ศึกษา (Character education) ผลการสำรวจพบว่า 90% ของคณบดีที่ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่า โรงเรียนควรสร้างคุณค่าหลัก (Core value) ในโรงเรียน โดยมีคณบดี 24.4% ที่รายงานว่า สถาบันของตนเน้นการสอนคุณค่าหลักให้แก่ นักศึกษาครูสูงมาก แต่มหาวิทยาลัยเพียง 3 แห่งเท่านั้น ที่ได้บูรณาการการให้การศึกษเพื่อสร้างอัตลักษณ์ด้วย

การสอนความรู้ควบคู่ไปกับการฝึกทักษะต่างๆ ด้านคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาครูได้นำไปประยุกต์ใช้ในการสอนคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนในชั้นเรียน ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยบอสตัน (Boston University) ซึ่งจัดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทุกคนต้องเรียนวิชาพื้นฐานทางวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา (Culture Foundation for Education) ในภาคเรียนแรก วิชานี้จะเน้นผลงานอมตะซึ่งอยู่ในรูปแบบเดิมและงานศิลปะของศิลปินต่างๆ และการตีความหมายที่ซ่อนอยู่ในผลงานชิ้นโบว์แดงเหล่านั้น โดยผ่านทางกรเรียนการสอน ส่วนภาคเรียนที่ 2 นักศึกษาคือต้องเรียนวิชาการศึกษาเบื้องต้น (Introduction to Education) วิชานี้จะเน้นความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม (Moral Responsibility) ของครูที่มีต่อนักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมโดยสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมรื่นเริงต่างๆ เมื่อมหาวิทยาลัยมีการจัดงานในโอกาสพิเศษ

2. มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนียที่เฟรชโน (California State University, Freshno) คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (Kreman School of Education and Human Development) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในด้านการผลิตผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ผ่านการอบรมด้านคุณธรรมในการสอน การศึกษา การบริหาร และการให้คำปรึกษา ได้พัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่นักศึกษาครูเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยบอสตัน โดยนักศึกษาจะเข้าโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งเริ่มต้นจากการอภิปรายกลุ่มเพื่อศึกษากรณีที่เกี่ยวข้องกับทางเลือกจริยธรรม (Ethical dilemma) และจะสิ้นสุดโปรแกรมโดยการท่องจำแบบประสานเสียง (Choral recitation) เพื่อเป็นการยืนยันความเข้มข้นในการศึกษา เนื้อหาในเพลงที่เป็นข้อผูกมัดนี้ดัดแปลงมาจากทีมงานของมหาวิทยาลัยบอสตัน อาจารย์นิเทศของนักศึกษาเหล่านี้จะมีการประชุมร่วมกันเป็นประจำเพื่ออภิปรายประเด็นจริยธรรมที่ได้พบขณะนิเทศนักศึกษา แล้วนำมาเขียนเป็นกรณีศึกษาทางเลือกจริยธรรมสำหรับให้นักศึกษานำไปใช้ในการอภิปราย ผู้ที่อุทิศตนต่อสถาบันและคณะศึกษาศาสตร์จะมีการประชุมร่วมกันปีละหนึ่งครั้ง โดยในการประชุมร่วมกันจะมีการนำเสนอกรณีจริยธรรมที่ทั้งสองฝ่ายได้ประสบจริงจากการปฏิบัติงานเพื่อนำไปอภิปรายร่วมกับนักศึกษา หัวข้อในการประชุมจะเน้นที่อัตลักษณ์ศึกษาเป็นหลัก นอกจากนั้น คณะฯ ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาศาวิชาการศึกษาปฐมวัย ศึกษาตั้งแต่ นักศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งอยู่ชั้นปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า Four model component เป็นพื้นฐานในการวิจัย

3. มหาวิทยาลัยแห่งเซนต์ฟรานซิส (University of Saint Francis) หลักสูตรของมหาวิทยาลัยจะเน้นที่การศึกษาเกี่ยวกับคุณค่า (Values) จริยธรรม (Ethics) และการให้บริการ (Service) โดยการศึกษาอัตลักษณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรอย่างเป็นทางการของนักศึกษาครู สำหรับ

นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรอื่นๆ มีหลายชั้นเรียนที่ถูกตรวจสอบด้านการพัฒนาจริยธรรมและความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบสำหรับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างหรือแนวทางในการดำเนินการสำหรับใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติของความเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยหลักของคุณธรรมจริยธรรม โดยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนั้นอาศัยหลักในการสนับสนุนแนวทางความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ส่วน คือ 1) หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีรายละเอียดประเด็นที่สำคัญในการศึกษา ดังนี้

1. หลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถือแนวปฏิบัติสำหรับการประกอบอาชีพตามหลักวิชาชีพที่ต้องยึดถือปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) มาตรฐานวิชาชีพ

2. หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม คือ ข้อกำหนดพื้นฐานในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มี 3 ส่วน คือ 1) การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

3. กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่แสดงถึงกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การยกย่องและให้รางวัล 2) การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพ 4) การเรียนรู้จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 5) การพัฒนาสื่อต่างๆ 6) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 8) การพัฒนามาตรฐานและการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตรฐานไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) ขั้นตอนระหว่างการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) ขั้นตอนหลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

ประเด็นที่กำหนดไว้ในการศึกษาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นจะเป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดแนวทางอันเป็นรูปแบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม

จริยธรรมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต่อไป เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
ในการบริหารงาน บริหารบุคลากร เป็นต้น เพื่อสร้างความเจริญให้กับสถานศึกษาต่อไป