

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ



นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT MODEL FOR TEACHERS
IN SPECIAL PURPOSED BASIC EDUCATION INSTITUTIONS

Mrs. Sureeporn Suntornsaratoon



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic year 2010
Copyright of Chulalongkorn University

สุรียพร สุนทรศารทูล : รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี
วัตถุประสงค์พิเศษ (A MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT MODEL FOR TEACHERS
IN SPECIAL PURPOSED BASIC EDUCATION INSTITUTIONS)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผ.ศ. ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล , อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ผ.ศ. ดร.
จุมพล พูลภัทรชีวิน, 363 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับ
ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ข้อมูล
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษา
วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ 3) การ
ออกแบบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ 4) การตรวจสอบ
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในสภาพปัจจุบัน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษมีการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครู ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เรียงตามลำดับ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 3.83$)
การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{X} = 3.60$) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา
($\bar{X} = 3.56$) และการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.52$) (2) ปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ครู มีระดับปานกลาง ที่มากที่สุด 3 ลำดับ คือ 1) ครูบางส่วนไม่สนใจร่วมกิจกรรมพัฒนา ($\bar{X} = 3.18$) 2) การ
ติดตามผลหลังรับการพัฒนายังไม่เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.04$) และ 3) วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาไม่น่าสนใจ ($\bar{X} =$
3.03) (3) รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่พัฒนาขึ้น คือรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่มุ่งเน้น
กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู 2) การ
กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา 4) การดำเนินงาน
ฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ (1) สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษควรพัฒนาการดำเนินงาน
ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน (2) สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานทั่วไปสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาให้มี
ระบบที่ดี

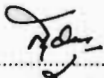
ภาควิชา นิยมานย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....

ปีการศึกษา 2553.....

ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


มีน พูลภัทรชีวิน 10.
อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

4984747027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT

SUREEPORN SUNTORNSARATOON : A MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT MODEL FOR TEACHERS IN SPECIAL PURPOSED BASIC EDUCATION INSTITUTIONS. ADVISOR : ASST. PROF. NUNTARAT CHAROENKUL, Ph.D., CO - ADVISOR : ASST. PROF. CHUMPOL POOLPATARACHEWIN, Ph.D., 363 pp.

The purposes of this research were to study current situations, problems of moral and ethical development for teachers and to propose a moral and ethical development model for teachers in special purposed basic education institutions. The study comprised 5 phases starting from 1) literature review to define the research conceptual framework, 2) study of current situations of moral and ethical development for teachers, 3) development of a moral and ethical model, 4) assessment and improvement of the model by educational administrators and personel administrators 5) evaluation of the model by special purposed school directors, final improvement and proposal of the moral and ethical development model for teachers.

The results of the research indicated that, firstly, in current situation, special purposed basic education institutions implemented moral and ethical development at a high level ($\bar{X} = 3.65$) as follows, Establishing objectives and methods ($\bar{X} = 3.83$), Implementing training, development methods and supporting moral and ethical development for teachers ($\bar{X} = 3.60$), Determining training and development needs ($\bar{X} = 3.56$), and evaluating training and development programs ($\bar{X} = 3.52$) respectively. Secondly, the problems of the moral and ethical development were at a medium level, interms of 1) the disinterest in the development programs of some teachers ($\bar{X} = 3.18$), 2) monitoring unsystematically after development ($\bar{X} = 3.04$) 3) uninteresting methods and techniques of development programs ($\bar{X} = 3.03$). Lastly the moral and ethical development model for teachers in special purposed basic education institution "PROCESS-ORIENTED MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model" was purposed. It included 5 steps as follows : 1) setting the policy, 2) determining training and development needs, 3) establishing special objectives and development methods, 4) implementing training and development methods and supporting moral and ethical development for teachers 5) evaluating the training and development programs.

The recommendations are as follow : (1) special purposed basic education institutions should improve the implementation in evaluation of training and development programs by using the developed model, (2) Basic education institutions can take the purposed model for guideline to implement moral and ethical development for teachers systematically.

Department : Educational Policy, Management and Leadership..... Student's Signature *S. Sumbasath*
Field of study : Educational Administration..... Advisor's Signature *N. Charoenkul*
Academic Year : 2010..... Co-advisor's signature *C. Poolpatarach*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน คณาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำ ตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ และ ดร.บรรเจอดพร สู่แสนสุข กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา และสาขาวิชาอื่นที่ประสิทธิประสาทความรู้ แนวคิดและประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องหมายการวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครู และขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย เพชรบุรี โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา และโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) ที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูลในการศึกษาเชิงลึก

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูทุกท่าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษทุกโรงเรียน ที่ได้ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลการวิจัย ตอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ อาทิ คุณบุญชู ฉิมพุก คุณจีรศักดิ์ เดชเกิด คุณปิยะวรรณ จันทร์สมบูรณ์ คุณอุษณีย์ น้อยศรี คุณพัชรินทร์ งามมุข คุณฉัตรชัย ใหญ่เจริญยิ่ง คุณจิตาภา เบญจฉัตรพร คุณสุพัฒนา ดีเทียนอินทร์ คุณอุมาวดี วุฒินาม คุณนิภาวัลย์ ศรีมูล และ คุณสมรัก ภาคย์สกุลชัย

ท้ายสุดนี้ ขอกราบสักการะคุณพระศรีรัตนตรัย กราบบูชาพระคุณ คุณพ่อเตี้ยะ แซ่เล้า คุณแม่ชิวไฉ่ วงษ์สุวรรณค์ ครูอาจารย์ที่สอนผู้วิจัยทุกท่าน และขอขอบคุณ คุณสิทธิพล สุนทรศารทูล และเพื่อนหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา ผู้เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนประสบความสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามวิจัย.....	7
ขอบเขตของการศึกษา.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย.....	16
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย.....	17
บทที่ 2.....	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	19
ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	19
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	20
การจัดการความรู้ (Knowledge Management).....	33
คุณธรรมจริยธรรม กระบวนทัศน์ของข้าราชการยุคใหม่.....	39
ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	53
คุณลักษณะของครูดี.....	55
คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู.....	56

	หน้า
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา.....	57
หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท.....	71
จรรยาบรรณครู.....	74
คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี.....	80
จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน.....	88
สรุปการสังเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู.....	101
กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	103
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหน่วยงานต่าง ๆ.....	115
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	124
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู.....	133
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	135
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	139
บทที่ 3	154
วิธีดำเนินงานวิจัย.....	154
ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	155
ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและแนวทาง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	156
ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	163
ขั้นที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	163
ขั้นที่ 5 การประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	165

	หน้า
บทที่ 4	169
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	169
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา	169
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาจากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	237
3. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา	267
4. ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา	278
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา	286
บทที่ 5	292
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	292
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	292
วิธีการดำเนินงานวิจัย	292
สรุปผลการวิจัย	293
1. สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม	293
2. สรุปผลการศึกษาสภาพและปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสาร	297
การอภิปรายผลจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	300

การอภิปรายผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ.....	306
การอภิปรายผลการพัฒนารูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ข้อเสนอแนะ.....	308
รายการอ้างอิง	314
ภาคผนวก	320
ภาคผนวก ก.....	321
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	322
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	323
รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลวิจัย.....	324
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	326
ภาคผนวก ข.....	339
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย.....	340
รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	341
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	342
ภาคผนวก ค.....	350
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ.....	351
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบฯ.....	352
แบบตรวจสอบรูปแบบ.....	353
หนังสือขอความร่วมมือประเมินรูปแบบ.....	362
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	363

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัย ที่ยุติแล้ว จำแนกตามตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2549-2550.....	4
ตารางที่ 2	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัย ที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิด ปีงบประมาณ 2549-2550.....	5
ตารางที่ 3	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัย ที่ยุติแล้ว จำแนกตามสถานโทษ ปีงบประมาณ 2549-2550.....	5
ตารางที่ 4	ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการตามค่านิยมใหม่	43
ตารางที่ 5	การสังเคราะห์ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู.....	100
ตารางที่ 6	สรุปการสังเคราะห์ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู.....	101
ตารางที่ 7	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและกลุ่มโรงเรียน.....	170
ตารางที่ 8	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	171
ตารางที่ 9	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	171
ตารางที่ 10	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ.....	172
ตารางที่ 11	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน.....	172
ตารางที่ 12	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน.....	173
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงาน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ภาพรวม.....	174
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงาน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	175

ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	177
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรม หรือการพัฒนา.....	182
ตารางที่ 17	ค่าร้อยละและความถี่ลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู ภาพรวม.....	188
ตารางที่ 18	ค่าร้อยละและความถี่ลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	193
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานฝึกอบรม.....	199
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงาน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้วยวิธีการต่างๆ.....	205
ตารางที่ 21	ค่าร้อยละและความถี่ลำดับของกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ภาพรวม.....	209
ตารางที่ 22	ค่าร้อยละและความถี่ลำดับกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	211
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงาน ตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	215
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผล การฝึกอบรมและการพัฒนา.....	223
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษา.....	229
ตารางที่ 26	สรุปข้อมูลการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสาร.....	240
ตารางที่ 27	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบรูปแบบ.....	268

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัดอุประสงค์พิเศษ ตรวจสอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	270
ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบรูปแบบ.....	276
ตารางที่ 30 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ประเมินรูปแบบ.....	279
ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัดอุประสงค์พิเศษ ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา.....	280

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
ภาพที่ 3 โปรแกรมการออกแบบการฝึกอบรม : รูปแบบสภาวะการณวิฤต.....	27
ภาพที่ 4 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ.....	42
ภาพที่ 5 แนวทางปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม ของระบบราชการ.....	46
ภาพที่ 6 บทบาทผู้บริหารเพื่อผลักดันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และกระบวนทัศน์.....	47
ภาพที่ 7 กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	103
ภาพที่ 8 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูป การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.....	128
ภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาครู.....	131
ภาพที่ 10 กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา.....	134
ภาพที่ 11 ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.....	256
ภาพที่ 12 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู.....	257
ภาพที่ 13 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู.....	258
ภาพที่ 14 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	260
ภาพที่ 15 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	263
ภาพที่ 16 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู.....	266

ภาพที่ 17 รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา	287
ภาพที่ 18 องค์ประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	288
ภาพที่ 19 องค์ประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	288
ภาพที่ 20 องค์ประกอบการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	289
ภาพที่ 21 องค์ประกอบการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู.....	290
ภาพที่ 22 องค์ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู	291

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในอดีต เป็นสังคมเกษตรกรรมประชาชนยึดมั่นในหลักพุทธธรรม อยู่ร่วมกันอย่างไม่เห็นแก่ตัว ในการทำมาหากินจะ “ ทำพอกินพอทาน ” ซึ่งทานในที่นี้หมายถึง ทำบุญทำทาน เป็นการขจัดความตระหนี่ ในด้านการจัดการศึกษาพระสงฆ์เป็นผู้จัดการศึกษาแก่ประชาชน โดยมีการศึกษาตามรูปแบบ และนอกรูปแบบ ผู้ที่บวช ได้แก่ พระและเณรได้ศึกษาตามรูปแบบ ส่วนคนธรรมดาทั่วไปได้พึ่งเทศน์ฟังธรรมเป็นประจำ จากบันทึกของลาร์แบร์ กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมสมัยอยุธยาเน้นงดงามยิ่งนัก เนื่องจากประชาชนยึดมั่นอยู่ในหลักธรรม ดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย วัฒนธรรมตะวันตกที่เข้ามาไม่สามารถจะสอดแทรกเข้าไปได้เลย (พระมหาจรรยา สุทธิญาณ, 2539:77)

ประเทศได้มีการพัฒนาความเจริญในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์ หรือโลกยุคไร้พรมแดน จากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีช่วยให้คนเรามีความสะดวก สมบูรณ์พูนสุขทางวัตถุอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวทำให้หลายประเทศปรับตัวไม่ทัน ทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ ๆ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลง แต่ต้องทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการจากเดิมที่มีปัญหา อาทิ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเฉื่อยชาและละเลยหน้าที่ ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีลักษณะเผด็จการและการทุจริตไม่โปร่งใส ไปสู่การเป็นราชการใหม่ที่เป็นองค์การสมัยใหม่ที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) มากยิ่งขึ้น

รัฐบาลได้เร่งรัดให้มีการพัฒนาระบบราชการ โดยปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 311 บัญญัติว่า การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ความมีประสิทธิภาพ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

2. คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546 - 2550) ให้ทุกส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐทุกแห่งถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของรัฐบาล และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ คือ (1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน (2) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน (3) การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ (4) การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ (5) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม (6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย (7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 บัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีสาระสำคัญประกอบด้วย การบริหารราชการเพื่อมุ่งประโยชน์สุขประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนเกินความจำเป็น ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองของความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ ประกอบด้วย แนวทางการดำเนินงาน 3 แนวทางสำคัญด้วยกัน คือ (1) การสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้เกิดขึ้นในภาครัฐ (2) การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) การเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมเร่งรัดปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์/วัฒนธรรม และค่านิยม

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ พึ่งตนเองได้ เพื่อบุคคลช่วยสร้างสรรคความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่อไป รัฐมีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาซึ่งเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ ในการปฏิรูปสังคมไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งที่จะยืนหยัดในกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างสง่างามต้องอาศัยการปฏิรูปการศึกษา ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทย มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ดังมาตรา 6 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:5)

รัฐบาลสมัย นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับครู เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 กล่าวคือ ข้อ 1 ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมาย ระดมทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ข้อ 3 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพและมีวิสัยทัศน์สูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 :1) สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่ง คือ กลยุทธ์คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติและได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาครูมาอย่างต่อเนื่อง

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนแก่เด็ก ทั้งสอนความรู้ทางวิชาการ และรวมถึงการอบรมพัฒนาจิตใจให้ใฝ่ในคุณธรรมจริยธรรม ช่วยพัฒนาให้เด็กและเยาวชนของชาติเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาความเจริญแก่สังคม ประเทศชาติต่อไป (ปิติชาย ต้นปิติ , 2547 : 85)

สังคมไทยให้การยกย่องนับถือครู ดังคำกล่าวที่ว่า “ครู” เป็นปูชนียบุคคล และเล็งเห็นใน ความสำคัญของครูว่าเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติ ครูจึงเป็นที่คาดหวังว่าเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526) ได้ชี้ให้เห็นปัญหาของการปลูกฝังจริยธรรมแก่เด็กในโรงเรียน โดยปัญหาที่สำคัญของครูผู้ต้องการทำการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูไม่เข้าใจว่าคุณธรรมคืออะไร จริยธรรมคืออะไร คุณธรรมกับจริยธรรมต่างกันอย่างไร 2) การอบรมสั่งสอนด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสมแก่การพัฒนาทางจริยธรรมโดยเน้นการลงโทษ 3) ครูไม่รู้หลักการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม

มีงานวิจัยปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียน โดยศึกษาครู คณิตศาสตร์และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่สอน (ดูจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง ,2547) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก โดยครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนามักเป็นครูที่ใช้วิธีอบรมสั่งสอนที่เหมาะสม ซึ่งได้แก่ การอบรมสั่งสอนแบบรักสนับสนุน และระบบชี้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ลงโทษอย่างมีเหตุผล ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม นอกจากนี้ยังควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม

จริยธรรมด้วย การที่ครูอบรมสั่งสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะทำให้เด็กมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมสูงในอนาคตด้วย

ในการพัฒนาครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ซึ่งในทางปฏิบัติได้มีการดำเนินการพัฒนาครู โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู และมอบให้กลุ่มโรงเรียนดำเนินการพัฒนาครู สำหรับสถานศึกษามีการจัดพัฒนาครูโดยสถานศึกษาจัดเอง และโดยส่งไปรับการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มโรงเรียน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่าง ๆ

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2551 : 320) ได้เสนอแนะว่า ในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้อื่น ซึ่งหมายถึง บิดามารดา ครูอาจารย์ทุกระดับ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็ก เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รวมทั้งพระสงฆ์และนักพัฒนาต่าง ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่พัฒนาลูกน้องของตน เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความพยายามและมีใจรักในหน้าที่ของตน จนทำหน้าที่ได้อย่างดี

ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปัจจุบันนั้น ครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอันดี และปฏิบัติหน้าที่ให้ความรู้และอบรมกล่อมเกลาคณะคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนได้ผลดีในระดับหนึ่ง แต่ก็มีครูส่วนหนึ่งที่ประพฤติผิดผิดวินัยและจรรยาบรรณ ส่งผลเสียต่อเกียรติและศักดิ์ศรีของครูโดยรวม ดังมีปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง ดังข้อมูลครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่ยุติแล้ว ในปีงบประมาณ 2549-2550 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2550 : 47 และ 2551: 97-98) ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่ยุติแล้ว

จำแนกตามตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2549 – 2550

ปี งบประมาณ	ตำแหน่ง		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ สำนักงาน เขตพื้นที่	ศึกษา นิเทศก์	อื่น ๆ	รวม
	ครู	บุคลากร ทางการ ศึกษา						
2549	62	16	48	2	-	-	1	129
2550	55	9	24	2	1	3	2	96

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 47 และ 2551 : 97

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 – 2550

ปีงบประมาณ	ลักษณะความผิด													
	ละทิ้งหน้าที่	ผู้ลาออก	ละเมิดทางเพศ (เด็ก)	การเงิน	พัสดุก่อสร้าง	เสพสุรา	การพนัน	ความผิดอาญา	ปลดอมตายนีติข้อ	บริหารปกครอง	ผิดระเบียบ	ยาเสพติด	อื่น ๆ	รวม
2549	8	25	5	8	10	4	22	9	1	1	29	2	5	129
2550	1	15	9	27	22	3	2	8	3	3	1	2	-	96

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 47 และ 2551 : 97

ตารางที่ 3 จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่ยุติแล้ว จำแนกตามสถานโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 – 2550

ปีงบประมาณ	สถานโทษ		โทษไม่ร้ายแรง			ไม่มีโทษ			รวมทั้งสิ้น
	โทษร้ายแรง	โทษไม่ร้ายแรง	ได้ออก	ปลดออก	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	ภาคทัณฑ์	ให้ออก	
2549	11	9	14	48	18	-	10	19	129
2550	3	14	22	19	17	-	13	8	96

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2551 : 98

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อครูประจำการในสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการไทยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เพื่อให้ครูไทยได้รับการเคารพยกย่องจากนักเรียนและสังคมตลอดไป

การที่ผู้วิจัยได้จัดทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เนื่องจากจากการศึกษาพบว่ายังไม่มีผู้ใดจัดทำวิจัย

เรื่องนี้ไว้ การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญและจำเป็นไม่ยิ่งหย่อนกว่าการพัฒนาครูด้านวิชาการ เพราะครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนรู้ทางวิชาการควบคู่กับการอบรมสร้างเสริมระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามแก่ผู้เรียน ทั้งครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ดังที่สังคมยกย่องครูว่าเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” ด้วย ในปัจจุบันยังพบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูในสถานศึกษา เช่น ครูบางส่วนขาดความรับผิดชอบต่อนักเรียน ทุจริต ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ฯลฯ เป็นต้น และประการสำคัญ การที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนมกุฏเมืองราชวิทยาลัย โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย และโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา เป็นการจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชา และพระบรมวงศานุวงศ์ เนื่องในวโรกาสพิเศษต่างๆ กระทรวงมีความมุ่งหวังสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศ สามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่ดี เป็นสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรู้ความสามารถสูง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคต การที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพชั้นนำ หรือเป็นสถานศึกษาดั้งแบบแก่สถานศึกษาอื่นๆ ได้ นอกจากผู้บริหารจะมุ่งพัฒนาด้านความเป็นเลิศทางวิชาการแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย การวิจัยการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ได้มีแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้เป็นครูที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ เสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต ช่วยส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพอย่างสูงสุด สามารถผลิตผู้เรียนที่เป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับด้านวิชาการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำถามวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ควรเป็นอย่างไร

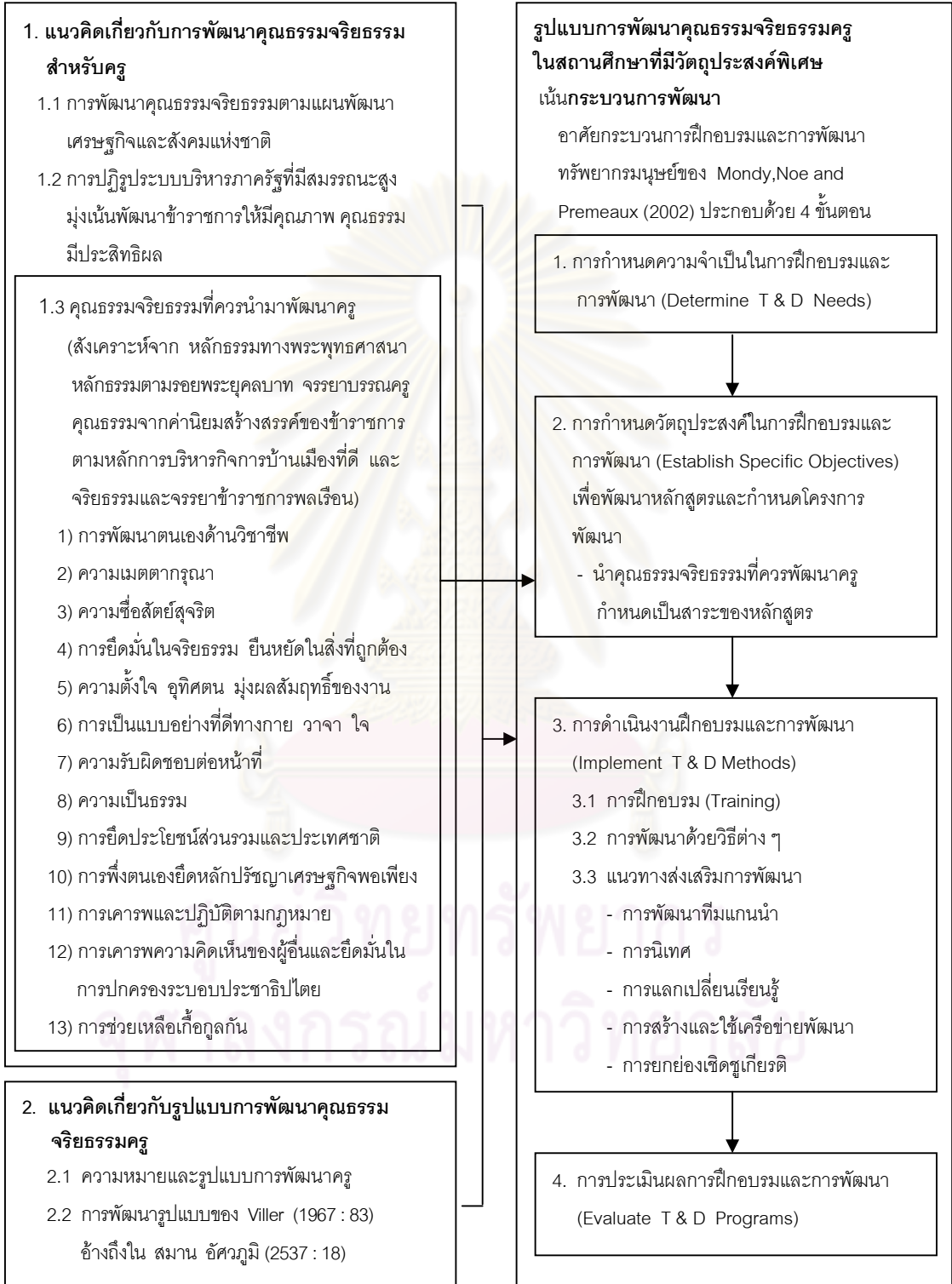
ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา เน้นด้านกระบวนการดำเนินงานพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา
2. สถานศึกษาที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัย เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 39 สถานศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



อธิบายแผนภาพที่ 1 ได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

1.1 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นไป เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางและเป้าหมายของการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาจิตใจให้สมบูรณ์ 3 ด้าน คือ 1) ให้มีสมรรถภาพ คือ ให้เป็นคนเก่งที่มีปัญญาใฝ่รู้ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ชยัน พึ่งตนเองได้ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ 2) ให้มีคุณภาพ คือ เป็นคนมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา กตัญญู สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบและประพฤติตามจรรยาบรรณ 3) ให้มีสุขภาพ กล่าวคือ พัฒนาให้เป็นคนมีความสุข มีสมาธิ สงบเยือกเย็น พอใจในสิ่งที่ทำและยินดีในสิ่งที่ทำ

1.2 การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีประสิทธิผล เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ข้าราชการต้องมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแบบใหม่

1.3 นโยบายจัดการศึกษา “คุณธรรมนำความรู้” มุ่งพัฒนาให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดกิจกรรมคุณธรรมนำความรู้ ที่เชื่อมโยงสู่การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสู่วัฒนธรรมองค์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ และโรงเรียนวิถีพุทธต้นแบบเพิ่มขึ้น จัดระบบการจัดการความรู้

1.4 คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู ประกอบด้วย 5 กลุ่ม

1.4.1 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตน เช่น เบญจธรรม พรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตรธรรม 7 ฯลฯ และหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนางาน เช่น อิทธิบาท 4 ฯลฯ

1.4.2 หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท เป็นหลักธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงยึดถือปฏิบัติในการทรงงาน เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่ราษฎรตั้งแต่เริ่มครองสิริราชสมบัติจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ได้แก่ 1) ทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ 2) ความอดทน มุ่งมั่นยึดธรรมและความถูกต้อง 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตนเรียบง่ายและประหยัด 4) มุ่งประโยชน์ส่วนใหญ่มากเป็นหลัก 5) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง 6) มีความตั้งใจจริงและชยันมั่นเพียร 7) มีความสุจริตและกตัญญู 8) พึ่งตนเองและส่งเสริมคนดี คนเก่ง 9) รักประชาชน และ 10) การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

1.4.3 จรรยาบรรณครู ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551 : 30-34) ประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(2) ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

(3) ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

(4) ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(5) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(6) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

(7) ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

(9) ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4.4 คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการยุคใหม่ ตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วยค่านิยม 5 ประการ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.4.5 จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 1-19) กำหนดเพื่อเป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 2519

2. **แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู** โดยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่อง ความหมายของการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ความหมายของรูปแบบ ประเภทและคุณลักษณะของรูปแบบ การทดสอบและการพัฒนารูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มีประสิทธิภาพ

นำกรอบแนวคิดที่ 1 และกรอบแนวคิดที่ 2 กำหนดเป็นแนวทางสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Mondy, Noe and Premeaux, (2002 : 220) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Determine Training and Development Needs) โดยสถานศึกษาจัดให้มีการรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานงานกับผลงานที่เกิดจากการดำเนินงาน แล้ววิเคราะห์ถึงความแตกต่างระหว่างมาตรฐานกับผลงาน สาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ไข ควรมีการวิเคราะห์ครูใน 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ (Organization) ระดับงาน (Task) และระดับบุคคลในสถานศึกษา (Person) แล้วกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนา ว่าต้องรับการพัฒนาเรื่องใด และกำหนดกลุ่มบุคคลที่ร่วมการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Establish Specific Objectives) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกำหนดโครงการพัฒนา โดยกำหนดในโครงการว่าต้องการให้ครูผู้รับการสัมมนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะใดอย่างชัดเจน แล้วกำหนดเนื้อหาสาระหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเลือกใช้วิธีการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่เหมาะสม รวมทั้งเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่ช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาก่อการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ขั้นที่ 3 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนา (Implement Training and Development Method) โดยการกำหนดแผนงาน โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ตรงกับวัตถุประสงค์และวิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 2 กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน กล่าวคือ **ขั้นเตรียมการ** ได้แก่ การเขียนและขออนุมัติโครงการ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การประชุมคณะกรรมการ การเชิญวิทยากร **ขั้นดำเนินการ** ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โครงการแก่คณะครูผู้รับการพัฒนาก่อเสริมสร้างและจูงใจครูให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น สถานที่ เอกสารประกอบการอบรม เครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก

สะดวก แบบประเมินผล แบบบันทึกข้อมูลผลการพัฒนา แล้วดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือการพัฒนาตามเวลาที่กำหนด

จากการศึกษา วิเคราะห์แนวทางดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ แบ่งได้เป็น 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. **การฝึกอบรม (Training)** เป็นวิธีการพัฒนาครูโดยจัดให้มีวิทยากรให้ความรู้ ประสบการณ์แก่ครู เช่น การอบรม การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติธรรม และการบรรยาย

2. **การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ (Development)** เป็นวิธีการพัฒนาครูให้ครูได้ เรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ **การเผยแพร่สื่อ** อาจเป็น เอกสาร หนังสือ วารสาร วิดีทัศน์ ฯลฯ **การจัดฝึกอบรม** หน่วยงานที่จัดส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จัดได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ **การทัศนศึกษา** เช่น นำเยี่ยมชม วัด ทำบุญบำรุงพระพุทธศาสนา **การจัดกิจกรรมทางศาสนา** เช่น เวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนา ทำบุญสถานศึกษา เทศน์มหาชาติ **จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์** เช่น ค่ายอาสา พัฒนา ค่ายบำเพ็ญประโยชน์แก่นักเรียนและคนชราในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

3. **แนวทางส่งเสริมการพัฒนา** เป็นแนวทางการดำเนินงานที่ช่วยส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและที่เกี่ยวข้อง ได้แนวทางที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างทีมแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรม การนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างและใช้ เครือข่ายการพัฒนา และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นเป็นแบบอย่างแก่ ครูทั่วไป

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา (Evaluate Training and Development Programs) โดยกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินก่อน แล้ววางแผนประเมินผลได้แก่ ระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินผลกิจกรรมพัฒนา ตั้งคำถามเป็น ประเด็นย่อยๆ โดยระบุแหล่งที่มาของข้อมูล เช่น จากวิทยากร ผู้ร่วมการพัฒนา ฯลฯ กำหนดเวลาเก็บข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล แล้วดำเนินการตามแผน วิเคราะห์ ข้อมูล และรายงานผลประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คุณธรรมจริยธรรมครู หมายถึง สภาพคุณงามความดี และความประพฤติที่ครูควรประพฤติปฏิบัติในการดำรงตนและในการปฏิบัติงาน รวม 13 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ 2) ความเมตตากรุณา 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) ความยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 5) ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 8) ความเป็นธรรม 9) การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ 10) การพึ่งตนเอง ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11) การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย 12) การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และ 13) การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ หมายถึง การศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน วิจัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข คิดช่วยเหลือให้พ้นทุกข์

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่แสวงหาประโยชน์ที่มีขอบจากการปฏิบัติงาน

การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ตามกรอบนโยบาย กฎหมาย หลักวิชาการ รวมทั้งปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรมอันดี

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ความเป็นธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

การพึ่งตนเอง และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและผลเรียบง่าย ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ

การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพในความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการศึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของกระบวนการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา ชั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและการพัฒนา ชั้นที่ 3 การดำเนินฝึกอบรมและการพัฒนา แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ การฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ และแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทีมแกนนำ การนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างและใช้เครือข่ายการพัฒนา และชั้นที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์พิเศษ มีจำนวน 39 สถานศึกษา ได้แก่

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มีจำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี และโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา

โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย จัดตั้งเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย สตูล โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ตรัง โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เลย โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ และโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ จัดตั้งเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ยะลา โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ นครศรีธรรมราช โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ หนองบัวลำภู โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ร้อยเอ็ด โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ศรีสะเกษ และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระนอง

โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดนครปฐม

โรงเรียนมงกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง

โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย จังหวัดราชบุรี

โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี

โรงเรียนสุนารีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป
2. ได้แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ได้รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้และอาจนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
3. การออกแบบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
4. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
5. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแต่ละขั้นตอน มีสาระดังนี้

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรได้รับการพัฒนา โดยวิธีการศึกษาจากหนังสือผลงานวิจัย เอกสารทางวิชาการและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผลที่ได้จากขั้นนี้คือ หลักการและกรอบแนวคิดการวิจัย

2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ มุ่งศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน 2) การวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมจำนวน 3 สถานศึกษา ผลที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ สภาพปัจจุบันปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหา และลักษณะของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

3. การออกแบบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ขั้นตอนนี้เป็น การนำผลการวิจัยในขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มาศึกษาและสรุปสาระสำคัญ เพื่อดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ 1) การออกแบบส่วนประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการวิจัยในขั้นตอนนี้

4. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูบ่งชี้จากขั้นที่ 3 โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหาร การศึกษา ผลลัพธ์ในขั้นนี้ คือ รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้

5. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ไปสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินว่ารูปแบบการพัฒนาที่ตรวจสอบแล้วมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาเพียงใด แล้วสรุปความคิดเห็นนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงรูปแบบ และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มีความสมบูรณ์ จัดทำรายงานการวิจัยซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของการวิจัย

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัย แบ่งเป็น 5 บท และแนบท้ายด้วยเอกสารอ้างอิง ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย คำถามนำสำหรับการวิจัย ขอบเขตในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้

ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาศึกษาและเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ คุณธรรมจริยธรรม กระบวนทัศน์วัฒนธรรมของข้าราชการยุคใหม่ ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะของครูดี คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู การพัฒนาครูของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหน่วยงานต่าง ๆ รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย นำเสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งถือว่ามีวามสมบูรณ์จากงานวิจัย

บทที่ 5 สรุป การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอสาระโดยสรุปของการวิจัยทั้งหมด รวมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

รายการอ้างอิง เป็นการเสนอรายละเอียดที่มาของรายการหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในการวิจัยฉบับนี้

ภาคผนวก เป็นการเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ฯลฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.3 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
 2. คุณธรรมจริยธรรม กระบวนทัศน์วัฒนธรรมของข้าราชการยุคใหม่
 - 2.1 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
 - 2.2 คุณลักษณะของครูดี
 - 2.3 คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู
 - 2.3.1 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
 - 2.3.2 หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท
 - 2.3.3 จรรยาบรรณครู
 - 2.3.4 คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 2.3.5 จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน
 - สรุปการสังเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
 - 2.5 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหน่วยงานต่างๆ
 - 2.6 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.7 รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา
 3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549:198) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถของพนักงานให้

สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ห้องค์การเจริญก้าวหน้าสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

Kossek and Block (2002:197) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการผสมผสานการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์การเข้าด้วยกัน

Mondy and Noe (2005 : 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายความรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญการ และปรับปรุงเจตคติ พฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

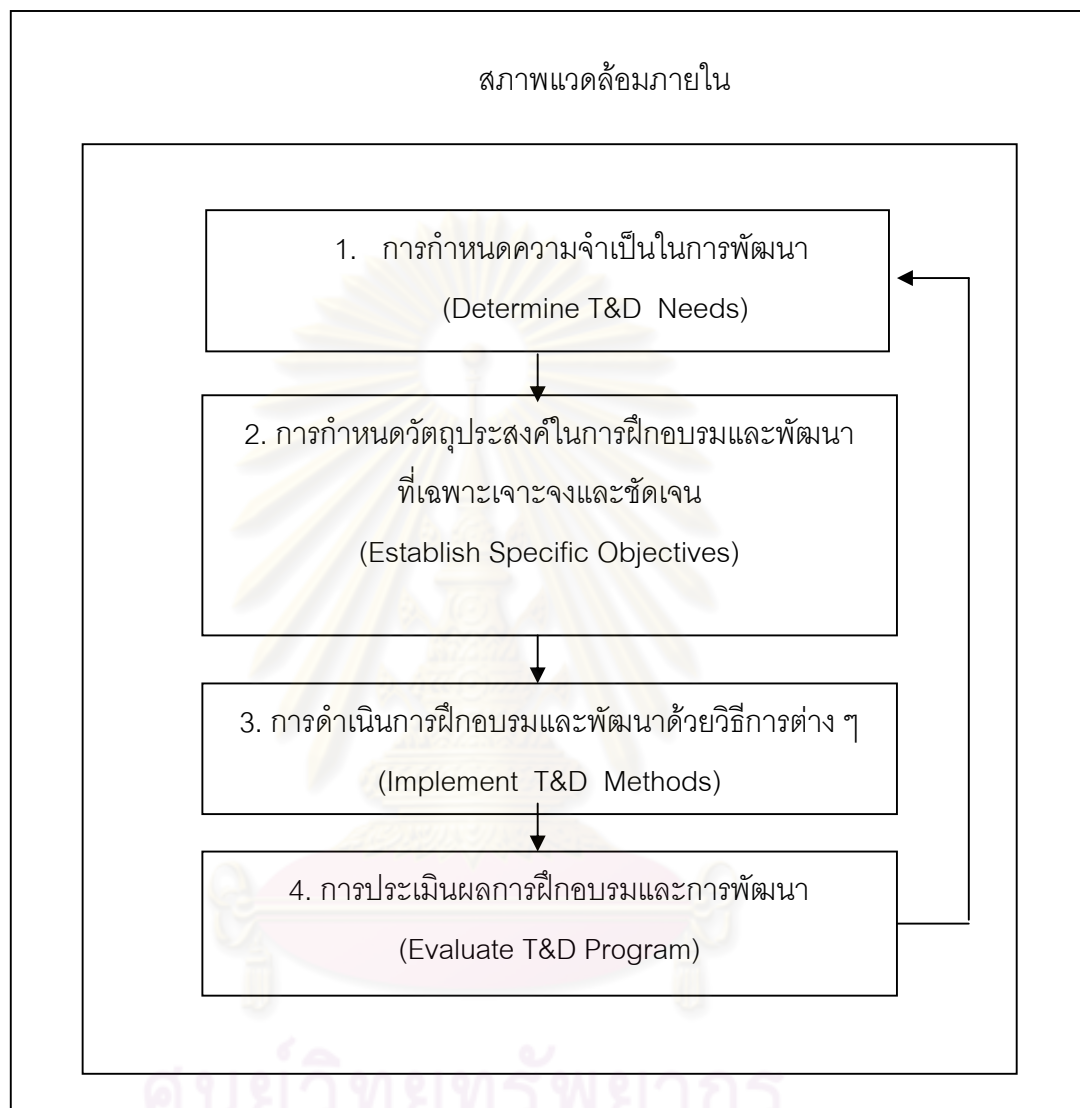
ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

Mondy, Noe and Premeaux (2002 : 219-221) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สภาพแวดล้อมภายนอก



ที่มา : Mondy, Noe and Premeaux (2002 : 220)

กระบวนการพัฒนาแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนา มีหลักสำคัญในการกำหนดความจำเป็น ดังนี้

1) สัมภาษณ์เชิงจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ปัญหาการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจ (Survey) การศึกษา (Study) การทดสอบ (Test) การประชุม (Meeting) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการประเมินค่างาน (Job Evaluation)

2) การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง หาความต่างระหว่างมาตรฐานกับผลงาน รวมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ไข

3) กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ต้องกำหนดเป็น 3 ระดับ (สุจิตรา ธนานันท์ 2550 : 40-41) ได้แก่

1) การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับองค์การ (Organization Analysis) เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมจากทุกภาคส่วนขององค์การโดยภาพรวม ข้อมูล เช่น กลยุทธ์ขององค์การ ภารกิจ เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้เราทราบว่าควรจะดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งเพราะการดำเนินการต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2) การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับงาน (Task Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ขององค์การว่าในแต่ละงานมีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง เพื่อใช้สำหรับการกำหนดความต้องการของการฝึกอบรมพนักงานใหม่และเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้สำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งการอบรมมักขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์และการศึกษารายละเอียดของงาน เพื่อกำหนดว่าอะไรคือทักษะเฉพาะที่จำเป็น ต้องมีการวิเคราะห์งาน จำเป็นต้องใช้คำบรรยายลักษณะงาน ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ระดับนี้ จะทำให้เราได้ข้อมูลและนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

3) การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับบุคคล (Person Analysis) เป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน (Individual) เพื่อให้ทราบว่า ใครที่ควรได้รับการอบรม ความรู้ ทักษะและความสามารถ (KSAs) ด้านใดที่พนักงานจำเป็นต้องมี อาจทำได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสัมภาษณ์ หรือการสำรวจของหัวหน้างาน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการฝึกอบรมการพัฒนา

ในการพัฒนาบุคคลต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา กำหนดวิธีการที่ใช้พัฒนา รวมทั้งเลือกสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่กำหนดในโครงการพัฒนาว่าต้องการให้ผู้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลักษณะใด ระดับใด โดยต้องกำหนดให้ชัดเจน รัดกุม มีความเป็นไปได้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม หรือส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) การเลือกวิธีการในการพัฒนา เช่น การอบรม การอภิปราย

3) การเลือกใช้สื่อ มีส่วนช่วยในการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพราะทำให้การพัฒนารวดเร็ว เป้าหมาย เช่น วิดีทัศน์ ฯลฯ

3 การดำเนินการพัฒนา

ดำเนินการพัฒนาเป็นขั้นตอน 2 ขั้น คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ มีสิ่งที่จะต้องกระทำ ได้แก่ การเขียนโครงการ การเสนอขออนุมัติโครงการ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ การจัดประชุมคณะกรรมการ การจัดทำกำหนดการกิจกรรมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินงานพัฒนา สิ่งที่ต้องกระทำ เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ และหลักสูตรไปยังผู้รับการพัฒนา การเตรียมเครื่องมือเทคโนโลยี การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนา การเตรียมสถานที่จัดกิจกรรมพัฒนา และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและให้ได้ผล สุจิตรา ธนानันท์ (2550 : 45) ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

4.1) กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล (Focus) ก่อนที่เริ่มประเมินผลการพัฒนา จะต้องกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจนก่อน โดยเริ่มจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาที่จะทำการประเมินผลว่าขอบเขตและวัตถุประสงค์หลักของโครงการแค่ไหน อย่างไร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ต้องการทราบข้อมูลอะไรบ้าง เพื่อจะได้ผสมผสานข้อมูลทั้ง 2 ส่วนเข้าด้วยกัน กล่าวคือ ข้อมูลจากวัตถุประสงค์หลักของโครงการ และข้อมูลที่ได้จากผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องการทราบผลการประเมิน ก็จะได้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการพัฒนา

4.2) การวางแผนการประเมินผล (Plan) เมื่อได้กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาแล้ว จากนั้นก็นำวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการแต่ละข้อมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนต่อไป โดยเริ่มจาก

- 1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินผลกิจกรรมพัฒนา
- 2) การตั้งคำถามเป็นประเด็นย่อย ๆ
- 3) การระบุแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะช่วยให้ได้คำตอบสำหรับคำถามแต่ละข้อ แหล่งที่มาของข้อมูลจะได้มาจากวิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้สังเกตการณ์ และผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
- 4) เวลาที่เก็บข้อมูล โดยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า จะเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไร จากแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง ซึ่งเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ คือ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา

5) ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะเก็บวิธีใด เช่น การใช้แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การฝึกปฏิบัติ และการใช้แบบสอบถาม

6) ระบุวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจนว่า จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละอย่างด้วยวิธีการอย่างไร เช่น วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ และการพรรณนาเปรียบเทียบ

4.3) ดำเนินการตามแผน (Implement) เมื่อได้จัดทำแผนการประเมินและติดตามผล 1 และ 2 เรียบร้อยแล้ว ก็เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงต่าง ๆ ของการจัดดำเนินการพัฒนาจากแหล่งต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ระบุไว้ในแผน (ขั้นที่ 2)

4.4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyze) เมื่อได้ดำเนินการตามแผนแล้ว ก็จะรวบรวมข้อมูลที่ได้กำหนดจากเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อ

4.5) การรายงานผลหรือการเขียนรายงาน (Report) โดยรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาดังกล่าวที่ต้องการทราบผลการประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลอันเกิดจากผลของการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเป็นการวัดและค้นหาคุณค่าของการพัฒนาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อประเมินว่าโปรแกรมการพัฒนาที่จัดขึ้นนั้น สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกจากนั้น ยังเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้แก่องค์การทั้งในเชิงการควบคุมการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการพัฒนาครั้งต่อไป

Dessler (2003 : 134-135 อ้างถึงในสมนึก ทองเอี่ยม : 2550,93-94) กล่าวถึงการฝึกอบรมและพัฒนา ในภาพรวมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญคือ

1. การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง
2. การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาว่าควรพัฒนาในด้านใด เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ และแรงจูงใจส่วนบุคคลที่บุคคลจำเป็นต้องมี

3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา

การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความชัดเจน และนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลก่อนดำเนินการ

เป็นการนำหลักสูตรการพัฒนาเข้าสู่การแนะนำและตรวจสอบให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม ก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นโปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

เป็นขั้นตอนที่ทำการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นหลักการคือการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมที่มีความสามารถ และทักษะในการนำเสนอที่ดี นอกเหนือจากเนื้อหาที่อบรม

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

เป็นขั้นตอนการติดตามผล เพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาการเรียนรู้ พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับการพัฒนา

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548,203) กล่าวถึงแนวคิดและนวัตกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึง โครงการฝึกอบรมทางไกลของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวและนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร ว่าประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ได้มีการสำรวจปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการ และนำผลการดำเนินการมาประกอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรในขั้นต้น ได้แก่การวางแผนจัดทำหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการหรือนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ม.ป.ป., (อัดสำเนา)) กล่าวไว้ในคู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ ว่าองค์ประกอบของขั้นตอน กระบวนการ ของการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำคู่มือฝึกชุดนี้ ได้ต้นแบบมาจากหนังสือ The Trainer's Library ของ American Telephone and Telegraph Company กระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ (ความจำเป็นและต้นทุนผลได้ในการฝึกอบรมพัฒนา)
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม พัฒนา
3. การออกแบบการฝึกอบรมพัฒนา
4. การพัฒนาสื่อการฝึกอบรมพัฒนา
5. การบริหารโครงการฝึกอบรมพัฒนา
6. การประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนา

การออกแบบการโครงการการฝึกอบรม

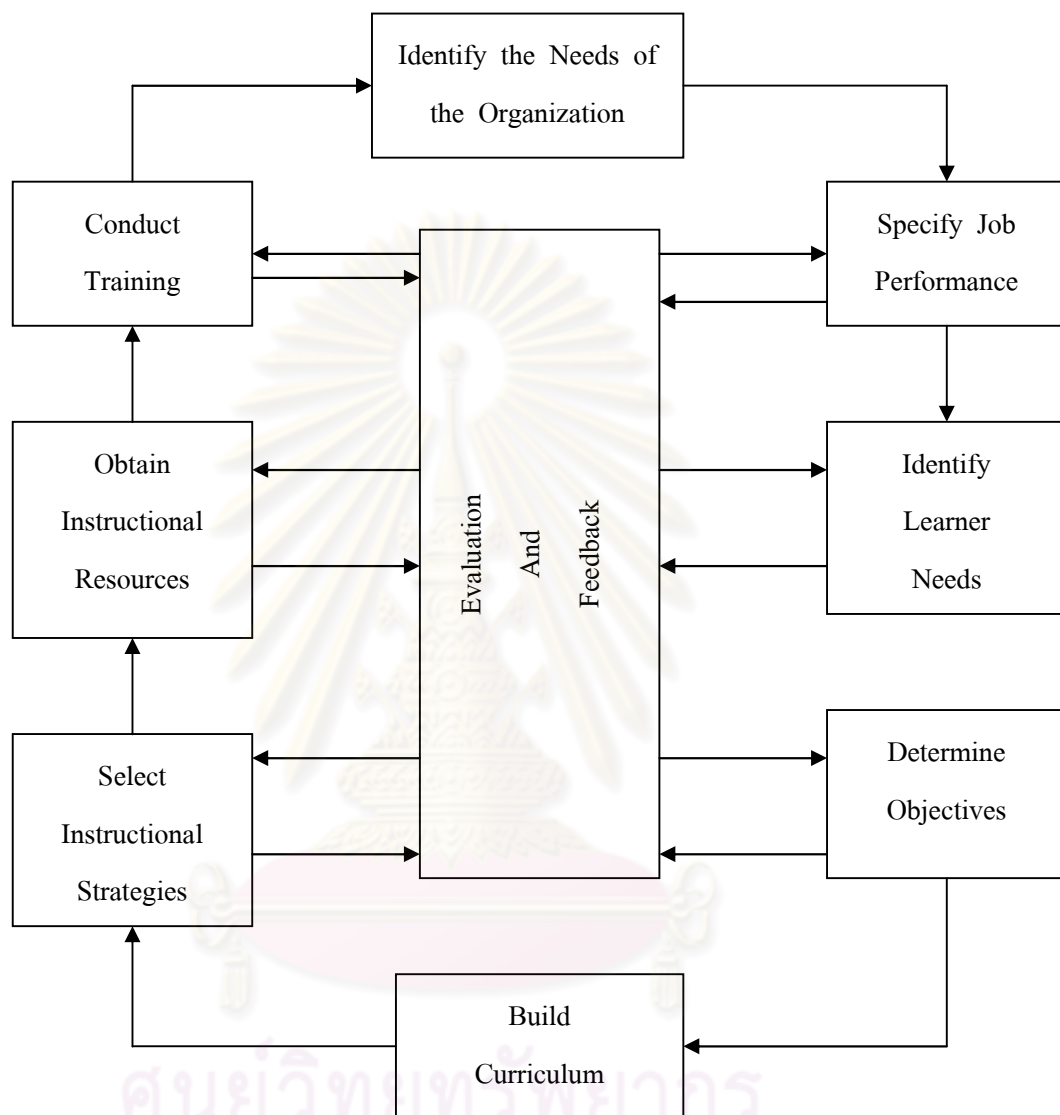
นักวิชาการได้ให้ความหมายการฝึกอบรม ดังนี้

Cascio (2003:290) กล่าวว่า การฝึกอบรม ประกอบด้วยแผนงานที่เตรียมการไว้ ซึ่งถูกออกแบบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทุกระดับ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มและองค์การ ผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงนั้น มีความหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่สามารถวัดได้ ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทศนคติ และหรือพฤติกรรมในสังคม

สุนันทา เลาหนันท์ (2546 : 233) ได้สรุปความหมายการฝึกอบรมของนักวิชาการหลายราย ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และออกแบบให้สนองต่อความต้องการของทั้งองค์การ และพนักงาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติที่จัดขึ้นทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวพนักงาน ยังผลให้คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน ตามเงื่อนไขข้อกำหนดของงาน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายทั้งขององค์การและส่วนบุคคล อีกทั้งเป็นการสนองต่อความต้องการด้านกำลังคนขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Nadler (1989) ได้ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Designing Training Programs) ที่ให้ชื่อ ว่า รูปแบบสภาพการณ์วิกฤติ (The Critical Event Model = CEM) ทั้งนี้ Nadler จะใช้ศัพท์การฝึกอบรม (Training) ที่หมายถึงการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงานในขณะปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) จะหมายถึงการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความมั่งคั่ง ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์การ ซึ่งรูปแบบสภาพการณ์วิกฤติที่เป็นโปรแกรมการออกแบบการฝึกอบรม แสดงดังนี้

ภาพที่ 3 โปรแกรมการออกแบบการฝึกอบรม : รูปแบบสภาวะการณ์วิกฤต



ที่มา : Nadler (1989 : 12)

จากแผนภูมิ Nadler อธิบายว่าในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็นขององค์กร (Identify the Needs of the organization) เป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาธรรมชาติของปัญหา ว่าใครทำอะไรและไม่ทำอะไร การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างไรเท่าไร ทั้งนี้เพื่อต้องการประเมินความ

ต้องการจำเป็นเบื้องต้นขององค์การ ที่จะประกอบการตัดสินใจว่าการเรียนรู้แบบใดที่จะเหมาะสม และสอดคล้องกับการแก้ปัญหา

2. การระบุความสามารถของการปฏิบัติงาน (Specify job performance) เป็นขั้นตอนที่ค้นหา หรือประเมินความสามารถของการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลงานโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของงาน (Standards of the job) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น บุคคลผู้ร่วมงาน บันทึกการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรืออาจใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุม เป็นต้น เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำกลับมาทำการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้วยการทำการวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการตัดสินใจ

3. การระบุความต้องการจำเป็นของผู้รับการอบรม (Identify Learner needs) เป็นขั้นตอนที่ค้นหาว่าบุคคลมีความต้องการจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรมหรือไม่ ต้องการในด้านใด ทั้งนี้หากบุคลากรหรือผู้เรียนไม่มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาก็ยอมจะสูญเสียเปล่า ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบโปรแกรมการอบรมต้องหาความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ โดยรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ จากแหล่งข้อมูลทะเบียนการประเมินผล การปฏิบัติงาน จากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน หรือจากการจัดประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงระบุความต้องการจำเป็น

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Determine Objectives) เป็นขั้นตอนที่ผู้ออกแบบโครงการต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และด้านทักษะแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้น

5. การสร้างหลักสูตร (Build Curriculum) เป็นขั้นตอนที่มุ่งว่าต้องการให้เรียนรู้เนื้อหาอะไรบ้าง และการเรียงลำดับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรประกอบด้วยอย่างไร ดังนั้น ผู้ออกแบบโครงการจะต้องจัดเนื้อหาการเรียนรู้ให้ครอบคลุมในวัตถุประสงค์ที่กำหนด พร้อมทั้งจัดลำดับความยากง่าย และลำดับเนื้อหาให้เหมาะสม

6. การกำหนดกลยุทธ์ในการสอน (Select Instructional Strategies) ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธวิธีการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เข้าอบรม กลยุทธ์การสอนมีหลายแบบ เช่นการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนเป็นกลุ่ม การมุ่งเสริมสมรรถนะ การมุ่งส่งเสริมด้านทักษะปฏิบัติ

7. การได้รับทรัพยากรในการสอน (Obtain Instructional Resources) ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งทรัพยากรที่ใช้จะมีทั้งบุคคล งบประมาณ

ผู้สอน สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์ รวมทั้งเงินงบประมาณ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อจะดำเนินการ

8. การกำกับดูแลการฝึกอบรม (Conduct Training) เป็นขั้นตอนที่นำโครงการฝึกอบรมไปดำเนินการ ทั้งนี้ต้องมีการเตรียมการที่พร้อม เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มเปิดโครงการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์การสอน ผู้อบรมคณาจารย์และผู้เข้ารับการอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และพิธีปิดการอบรม

ทั้งนี้กิจกรรมในทุกขั้นตอนของการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม ต้องนำกลับมาประเมินผลว่าเหมาะสมเป็นไปได้อย่างไร โดยมีกระบวนการของการประเมินผล เริ่มจากวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการตัดสินใจ และนำผลประเมินเหล่านั้นเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพิจารณาดำเนินการในกิจกรรมขั้นต่อไป ซึ่งการประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ จะเป็นวงจรกลับไปกลับมา จนกระทั่งเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1989) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กรอบในเรื่องของเวลาเป็นตัวกำหนด และได้แบ่งประเภทของผู้ที่ควรจะได้รับการพัฒนา เพื่อหวังว่าผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะสามารถทำงานตอบสนองสิ่งที่องค์กรคาดหวังได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา โดยแบ่งเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบันของผู้เรียน การฝึกอบรมจะจัดกระทำกับบุคลากรเมื่อแรกเข้าทำงาน เมื่อต้องปรับปรุงคุณภาพงาน มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานหรือแผนงานขาดแคลนแรงงาน เปิดโรงงานใหม่ เป็นต้น

2. การศึกษา เป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน โดยทั่วไปการศึกษาจะจัดกระทำให้กับบุคคลที่จะเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าหรือเมื่อเปลี่ยนงาน เช่น จากงานช่างไปสู่งานบริหาร และรวมไปถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ต้องเรียนแบบเข้มข้นด้วย

3. การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ ซึ่งไม่เน้นในเรื่องงาน เป็นการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากเรื่องของการงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลพลอยได้จากการฝึกอบรมหรือการศึกษา หรือโดยการไปช่วยเหลือสังคม เช่น เป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้การพัฒนาเป็นไปเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคล

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนา (ผู้เรียนรู้) ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการศึกษาหรือทดลองปฏิบัติรวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา หรือพี่เลี้ยงไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง เป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้มีการจัดทำกันอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเอง เพื่อรับการฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจัดโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเองหรือส่งไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการที่นิยมกันมี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือชั้นเรียนการฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ การฝึกอบรมเน้นที่งาน การศึกษาต่อเน้นที่ตัวบุคคล การพัฒนาเน้นที่องค์การและสังคม

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจใฝ่รู้และพยายามพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาหาความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์

Everard and Morris (1990 : 92) ได้เสนอแนะวิธีการที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่าง ๆ
3. การพัฒนาตนเอง (Self-development)
4. การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย
8. การศึกษานอกสถานที่

Seyfarth (1999 : 266 - 269) ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่สำคัญไว้ดังนี้

1. **การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)** วิจัยปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน

เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

2. **เครือข่ายของครู (Teacher Networks)** เป็นกิจกรรมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่นและพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนตน

เครือข่ายช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหาเครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (face – to - face) หรืออาจใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลก็ได้

3. **การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships)** โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วย internet และ e-mail

McBeath (1997 : 212) ยังได้เสนอแนะวิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้ เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์การ อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลาก็ได้

2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง และการแนะแนว

Guskey (2000: 22 – 28) เสนอรูปแบบพัฒนาวิชาชีพเป็นการให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย การประชุมปฏิบัติการ การบรรยาย การสัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

2. การสังเกต

วิธีการเรียนรู้ที่ต่ออย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา

นักวิชาการหรือคณะครู อาจารย์ อาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตรประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

Seyfarth (1999 : 263) ได้เสนอเกณฑ์ของประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้อง (Relevances)

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่จัดขึ้นเป็นกิจกรรมที่สนองตอบความต้องการและความสนใจของครู มีเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบของครู

2. วัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear Objectives)

วัตถุประสงค์จะช่วยให้ครูเข้าใจเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนา

3. มีสิ่งจูงใจที่ดึงดูด (Attractive Incentives)

ครูควรจะได้รับสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหรือได้รับสิ่งจูงใจในการนำวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในชั้นเรียน สิ่งจูงใจอาจเป็นรางวัลภายใน (intrinsic rewards) หรือรางวัลภายนอก (extrinsic rewards) ก็ได้

4. การประยุกต์ (Application)

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จะมีประสิทธิผล เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือผู้รับการพัฒนาเข้าใจวิธีการที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้จากกิจกรรมการพัฒนาไปใช้ในการสอนในชั้นเรียน กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จะประยุกต์ได้มากขึ้น ถ้ามุ่งเน้นที่ชั้นใดชั้นหนึ่งหรือวิชาใดวิชาหนึ่ง

5. การบำรุงรักษา (Maintenance)

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จะมีประสิทธิผล เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้แล้วได้รับการสนับสนุน การนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้อาจเกิดปัญหาหรือมีความยากลำบาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้การสนับสนุนซึ่งเป็นการบำรุงรักษาคณาจารย์ให้ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพและมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งที่ดีกว่า

6. ความรู้ของผู้ให้การอบรม (Instructor Knowledge)

ประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำเสนออย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย ตลอดจนความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของคุณ

7. เหมาะสมกับชั้นเรียน (Classroom Fit)

กิจกรรมพัฒนานั้น จำเป็นจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ใน ห้องเรียน และเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียนนั้น

8. ระยะเวลา (Duration)

กิจกรรมที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ ถ้าครูได้เข้าร่วม กิจกรรมเป็นเวลานาน เช่น เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน มากกว่าจะเข้าร่วมเพียงวันเดียวหรือสองวัน กิจกรรมที่ดำเนินหลายวันจะเปิดโอกาสให้ครูลองปฏิบัติเทคนิคอย่างใหม่และได้รับข้อมูลย้อนกลับ ของผลการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร สามารถวัดได้จากผลลัพธ์ (Outcomes) ที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (Seyfarth, 1991 : 184 - 185)

1. ปฏิภิกิริยาของครู เป็นการประเมินจากการแสดงความคิดเห็นและข้อวิพากษ์ โดยครู ภายหลังจากพัฒนาแล้ว
2. ความรู้ของครู เป็นการวัดทั้งก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้ารับการ อบรมได้เรียนรู้มากขึ้นเพียงใดจากการพัฒนา
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูนำความรู้และกลยุทธ์ ที่ได้จากการ พัฒนาบุคลากรไปใช้ในชั้นเรียน
4. การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เป็นการวัดว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการที่ครูได้นำเทคนิคต่าง ๆ ที่เรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในชั้นเรียน

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพิจารณาจากกระบวนการ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนและ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ในการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ อาศัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย และมีการ จัดเก็บความรู้ เพื่อสะดวกต่อการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.3.1 กระบวนการการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547) ได้ศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้ สรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ไว้ ดังนี้

1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี สามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “Knowledge Mapping” หรือการทำแผนที่ความรู้เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กรจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้ และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาการจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้นหัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการ และการดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้รวดเร็วขึ้นและทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว ต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึงการจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

การแบ่งชนิดหรือประเภทของรูขุมนั้นจะขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้นำไปใช้อย่างไรและลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบไหน โดยทั่วไปการแบ่งประเภทความรู้แบ่งตามความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร หัวข้อ/หัวเรื่อง หน้าที่/กระบวนการ และประเภทของผลผลิต บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มผู้รับบริการ

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญญัตินำความรู้อย่างเป็นระบบแล้วองค์กรก็ต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่างๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน และการเรียบเรียง และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีใน เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ดังนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ

1) Push (การป้อนความรู้) คือ การส่งข้อมูล / ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นแบบ “Supply – based” เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ข่าวสารต่าง ๆ หรือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไป มักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล/ ความรู้มากเกินไปหรือไม่ตรงตามความต้องการ

2) Pull (การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล / ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล / ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ “Demand – based”

องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล / ความรู้

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น วิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้น จะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม หรือ Nonaka เรียกว่า “Socialization”

การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit นั้น ทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งวิธีการหลัก ๆ มีดังนี้ ทีมข้ามสายงาน (Cross – Functional Team) Innovation & Quality Circles (IQCs) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การเยี่ยมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) และเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7) **การเรียนรู้ (Learning)** วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์การ ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถึงแม้องค์การจะมีวิธีการในการกำหนดรวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Senge ที่ว่า “ความรู้ คือความสามารถในการทำอะไรมากกว่าตามอย่างมีประสิทธิภาพ (Knowledge is the capacity for effective actions) องค์การจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์การด้วย

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ศาสตร์แห่งการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การมีกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน การมีผู้อำนวยความสะดวกที่จะกระตุ้นและอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม ความสมดุลระหว่างการสนทนาแลกเปลี่ยน (Dialogue) กับการอภิปราย (Discussion) โดยการอภิปรายเพื่อนำสู่ข้อยุติเพียงหนึ่งเดียว ส่วนการสนทนาแลกเปลี่ยน หมายถึง การแลกเปลี่ยนสมมติฐานหรือรูปแบบความคิด (Mental Models) โดยการตั้งสมมติฐานจะร่วมกันและนำมาเรียนรู้ร่วมกันทั้งสองสิ่ง คือการสนทนาแลกเปลี่ยนและการอภิปรายจะต้องใช้ร่วมกันให้เป็น โดยเริ่มต้นที่การใช้พลังของความแตกต่างหลากหลายในการประชุมแลกเปลี่ยนร่วมกัน ในเรื่องนี้แต่ละคนคิดอย่างไร ซึ่งในที่สุดก็จะได้แนวที่เหมาะสมสัก 2-3 แบบ ที่นำไปสู่ข้อยุติเพื่อการปฏิบัติ ก็จะได้แนวคิดที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนส่วนใหญ่จะไม่กล้าแสดงออกมาเพราะกลัวผิด เสียหน้า และกลัวอำนาจถ้ามีผู้ใหญ่อยู่ด้วย จึงจำเป็นต้องละลายสิ่งเหล่านี้ให้หมดไปให้กล้าแสดงแนวคิดในการสนทนา ทั้งนี้กลุ่มย่อยควรมีบุคลากรจำนวนน้อย ดังนั้น การทำงานและการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากผู้ร่วมเรียนรู้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ ที่จะไปเป็นประสบการณ์ต่อการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

การจัดเก็บความรู้

องค์การจะต้องวินิจฉัยแยกแยะข้อมูล และพิจารณาวิธีในการจัดเก็บข้อมูล จึงจะสามารถทำการจัดเก็บความรู้เพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่อไปได้ ข้อมูลจะมีประโยชน์ต่อเมื่อผ่านการวิเคราะห์

วิจัยและทดลอง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ววิธีจัดเก็บความรู้ทั้งที่ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การบันทึกข้อมูลและการใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และกระบวนการจัดเก็บโดยมนุษย์ เช่น ความจำของคนแต่ละคน เป็นต้น ระบบการจัดเก็บความรู้ มีดังนี้

- 1) มีโครงสร้างที่จะทำให้ระบบสามารถค้นหา และเผยแพร่สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 2) แบ่งเป็นหมวดหมู่ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย วิธีการต่างๆ โดยแบ่งไปตามเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้
- 3) สามารถส่งมอบสารสนเทศตามความต้องการได้อย่างชัดเจนกะทัดรัดและได้ใจความ
- 4) มีเนื้อหาที่ถูกต้อง แม่นยำ สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา

ระบบการจัดเก็บความรู้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เนื่องจากแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้นี้เกิดขึ้นตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลเหล่านั้นได้ทันทั่วทั้ง การใช้ระบบจัดเก็บความรู้ ทำให้องค์กรสามารถเก็บรักษาความรู้ซึ่งก็คือทุนปัญญา (Intellectual capital)

ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP)

ชุมชนนักปฏิบัติหรือที่เรียกสั้นๆว่า CoP เป็นแนวทางการจัดการความรู้ที่เปลี่ยนโครงสร้างของการจัดการความรู้ จากที่เคยพยายามเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคน รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร ให้บุคลากรหันมาเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ไปสู่การจัดการความรู้ด้วยโครงสร้างทางสังคม ด้วยการกำหนดหัวข้อความรู้ที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าร่วมเป็นบุคลากรชุมชนเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านที่ตนสนใจ โดยชุมชนนักปฏิบัติถูกคิดค้นขึ้นภายในความเชื่อที่ว่า ความรู้มีความซับซ้อนซ่อนเร้น และสามารถถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ, 2547: VIII-IX)

จุดเด่นของชุมชนนักปฏิบัติ คือ การสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยตัวของมันเอง โดยแทบไม่มีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องออกแรงผลักดันหรือบังคับให้บุคลากรเข้าร่วมในกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ในการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ ใช้คำว่า “เชื่อเชียว” แทนคำว่า “ผลักดัน” เหมือนโครงการจัดการความรู้ทั่วไป สิ่งเดียวที่องค์กรต้องทำคือ ทำความเข้าใจในปัญหา อุปสรรค และความต้องการของชุมชนแล้วส่งเสริมให้ชุมชนเหล่านี้เติบโตและสามารถบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดของพวกเขาได้

ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP) มีองค์ประกอบเชิงโครงสร้าง 3 องค์ประกอบ (พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ, 2547) ดังนี้

1) โดเมน (Domain) เป็นหัวข้อความรู้ที่ชุมชนมีแรงปรารถนา (Passion) ร่วมกัน ซึ่งคำว่า “แรงปรารถนา” นั้น มีความหมายมากกว่าคำว่า “ความสนใจ” และเป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าทำไมบางชุมชนจึงประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางชุมชนประสบความล้มเหลว เพราะการตั้งหัวข้อที่บุคลากรชุมชนมีความสนใจนั้นไม่เพียงพอ ถ้าตั้งหัวข้อที่บุคลากรมีแรงปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองในด้านนี้ บุคลากรจะมีแรงขับภายในอย่างมหาศาลที่จะช่วยผลักดันกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2) ชุมชน (Community) เป็นการรวมตัวกันของบุคลากรชุมชนอย่างสนิทสนม ไม่ใช่เพียงแค่รู้จักกัน แต่ยังเต็มไปด้วยความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้อย่างจริงจัง

3) แนวปฏิบัติ (Practice) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคลากรชุมชน โดยเป็นความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่บุคลากรในชุมชนร่วมกันสร้างขึ้น จากนั้นบุคลากรชุมชนจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการทำงานประจำของตน และนำสิ่งที่ตนเรียนรู้ในงานป้อนกลับเข้าสู่ชุมชน จนกลายเป็นองค์ความรู้ที่ลึกซึ้ง ดังนั้น Practice ในความหมายนี้จึงไม่ใช่ “การปฏิบัติ” แต่เป็นองค์ความรู้ที่บุคลากรชุมชนพัฒนาขึ้นร่วมกัน แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือ “แนวปฏิบัติ” มากกว่า

ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP) จึงเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างสมบูรณ์ภายใต้ต่อองค์ประกอบทั้งสามด้าน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปไม่ได้ ดังนั้น ชุมชนนักปฏิบัติจึงหมายถึง ชุมชนที่รวมตัวกันภายใต้หัวข้อความรู้ที่พวกเขามีแรงปรารถนา ร่วมกัน และต้องการพัฒนาความรู้ในหัวข้อดังกล่าวให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น แล้วนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในงานประจำของตน

เมื่อพิจารณาด้านโครงสร้างอย่างลึกซึ้ง ชุมชนนักปฏิบัตินับเป็นโครงสร้างการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะประเทศไทยเป็นที่รู้จักกันดีถึงธรรมชาติการอยู่รวมกันเป็นชุมชน และการเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้การถ่ายโอนความรู้แบบซ่อนเร้นและเชิงลึกสามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมาก ดังจะเห็นได้จากความสามารถในการกระจายข่าวของคนในสังคมที่ดีเลิศเหนือกว่าคนในสังคมอื่นมาก แต่การถ่ายโอนความรู้ในลักษณะนี้ยังคงด้อยประสิทธิภาพอยู่ เนื่องจากเรื่องที่เราแลกเปลี่ยนกันยังคงมีประโยชน์ที่จำกัด ถ้าหากเราสามารถจัดตั้งโดเมนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ แล้วจัดหมวดหมู่ของกลุ่มคนที่มีความสนใจและปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ในด้านนั้น ๆ เชื่อว่าการจัดการความรู้ของคนไทยจะนำไปสู่ผลิตผลทางด้านความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ชนิดที่ไม่เป็นรองใครในโลก (พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ, 2547)

จากกระบวนการจัดการความรู้ข้างต้น สถานศึกษาสามารถนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยจัดกิจกรรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานจัดการความรู้ ส่งเสริมการให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางานให้ก้าวหน้าสร้างสรรค์

2. คุณธรรม จริยธรรม กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมของข้าราชการยุคใหม่

2.1 ความหมาย

คุณธรรม (Moral) คือ สภาพคุณงามความดี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546) โดยคำว่า “สภาพ” หมายถึง ความประพฤติ นิสัยใจคอ การวางตน ปฏิบัติตน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

จริยธรรม (Ethics) คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546) ความประพฤติเรียกร้องที่ควรประพฤติในหมู่คณะ

จรรยาบรรณ คือ ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546)

กระบวนทัศน์ คือ กรอบความคิด ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ในชุมชนที่ใช้ในการอธิบายสภาพปัญหาหรือการวิเคราะห์ปัญหาทั่วไป (Webster's New World Dictionary)

วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของหมู่คณะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546) วัฒนธรรมแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ วัฒนธรรมทางความประพฤติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ ค่านิยม มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมในองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผู้เป็นสมาชิกขององค์การยึดถือด้วยกัน แบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ

1. ค่านิยม
2. บรรทัดฐานทางสังคม
3. บุคคล
4. วัตถุ เครื่องใช้ เครื่องมือการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมทางการทำงาน

ค่านิยม หมายถึง มาตรฐานความคิดที่กำหนดว่าสิ่งใดมีค่า เป็นมาตรฐานความคิดของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดการกระทำของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้ (พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2532 : 412)

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) มีดังต่อไปนี้

1. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกงไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้มอบหมาย อย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข
2. ชยันตั้งใจทำงาน (Activeness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก
3. มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) หมายถึง ความถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ยึดหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้
4. รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevance) หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่าไม่ใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า
6. รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ความรับผิดชอบต่อ

ต่อผลงานและต่อสาธารณะมีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับการตรวจสอบของ
สาธารณะ ไม่ใช่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy)
หมายถึง การยึดถือหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค และ
หลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้การทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

8. มุ่งเน้นผลงาน (Yield) หมายถึง การทำงานที่เน้นตอบสนองหรือผลลัพธ์สุดท้าย
ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ได้เป็น “I AM READY”

ภาพที่ 4 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ
“I AM READY”



“ฉันพร้อมทำงานเพื่อประชาชน เราพร้อมทำงานเพื่อประชาชน”

ที่มา : สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและการ
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ. 2549

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการตามค่านิยมใหม่

ค่านิยมใหม่	ข้อแนะนำสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการ
I (Integrity) ข้าราชการปฏิบัติงาน อย่างมีศักดิ์ศรี	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ส่วนราชการได้จัดทำค่านิยม สร้างสรรค์ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม - ทำงานด้วยความเสียสละอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และมีความชัดเจนที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม - มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่
A (Activeness) มีการปฏิบัติงานเชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน - มีทัศนคติเชิงบวกและความคิดสร้างสรรค์ - ไม่ยึดติดกับปัญหาเดิม ๆ โดยไม่คิดแก้ไข - มีการวางแผนการทำงาน เน้นการทำงานโดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทาง - สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนด
M (Morality) มีศีลธรรม คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค - กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง - มีมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ - ซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ - มีความขยันหมั่นเพียร - คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อประชาชน รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย/ประชาชน
R (Relevance) มีการเรียนรู้และปรับตัว ให้ทันโลก ทันปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ตามโอกาส - ปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - ระบุว่าหน่วยงานมีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีขีดสมรรถนะอย่างไร และปรับตัวพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - นำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน - สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ค่านิยมใหม่	ข้อแนะนำสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการ
	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน - มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น
E (Efficiency) มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการทำงาน มีความรอบคอบ - ทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด - ประหยัดทรัพยากร - คำนึงถึงความคุ้มค่า อัตราต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วย - ทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด
A (Accountability) มีความรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักในความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนทั้งต่อหน้าที่การงานและต่อสังคม - สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับข้อร้องเรียน - พร้อมรับการตรวจสอบ
D (Democracy) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> - รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม - สร้างเครือข่ายในการทำงาน - ปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ
Y (Yield) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย - มีการวัดและประเมินผลงานที่ชัดเจน - มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ . 2549 : 6-7

กรอบแนวคิดหลักในการเสริมสร้างจริยธรรมและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550 : 9-19) กำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การเสริมสร้างจริยธรรมและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินการอย่างตายตัว เนื่องจากมีปัจจัยที่มีอิทธิพลสนับสนุนส่งเสริม เอื้อ หรือเป็น

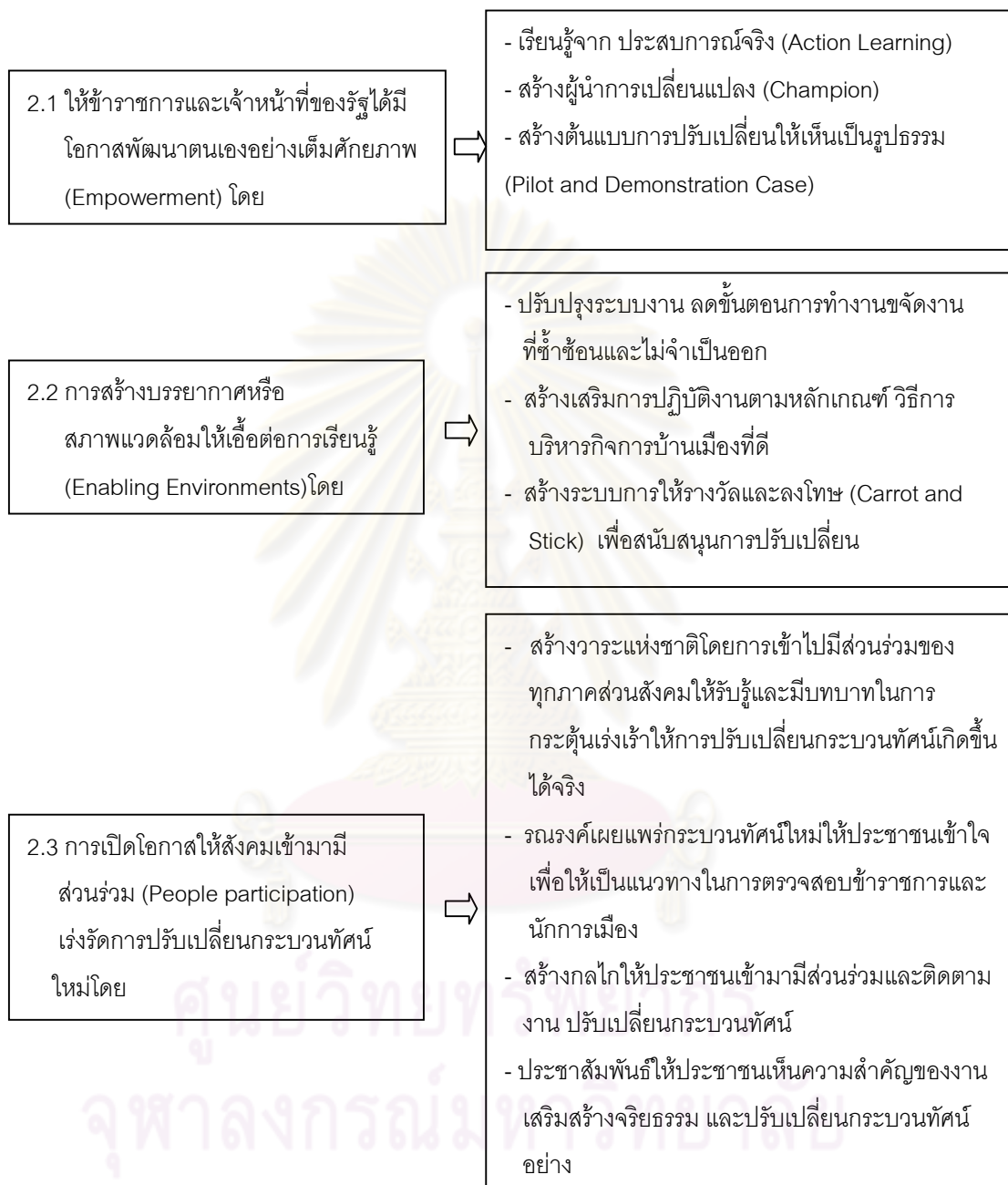
อุปสรรคต่อการดำเนินงานอยู่มากมาย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตปฏิบัติของแต่ละบุคคลและระบบสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน จำเป็นจะต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานในลักษณะมนุษย์หรือคนเป็นศูนย์กลาง แบบองค์รวม (Holistic People Centered Approach) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นลำดับแรก ๆ มีแรงขับเคลื่อนด้วยตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างจริยธรรมและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวย (Empowering and Enabling)

2. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสริมสร้างจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2546 ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน 3 แนวทางหลัก ๆ ด้วยกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 5 แนวทางปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549.

3. เมื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวแล้ว เป็นที่คาดหวังว่าจะทำให้ได้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ที่มีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงานในเชิงรุก มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก สามารถปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ

ต่อผลงานและสังคม มีใจและการกระทำแบบมีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย โปร่งใส และทำงานโดย มุ่งเน้นผลงาน มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน “I AM READY”

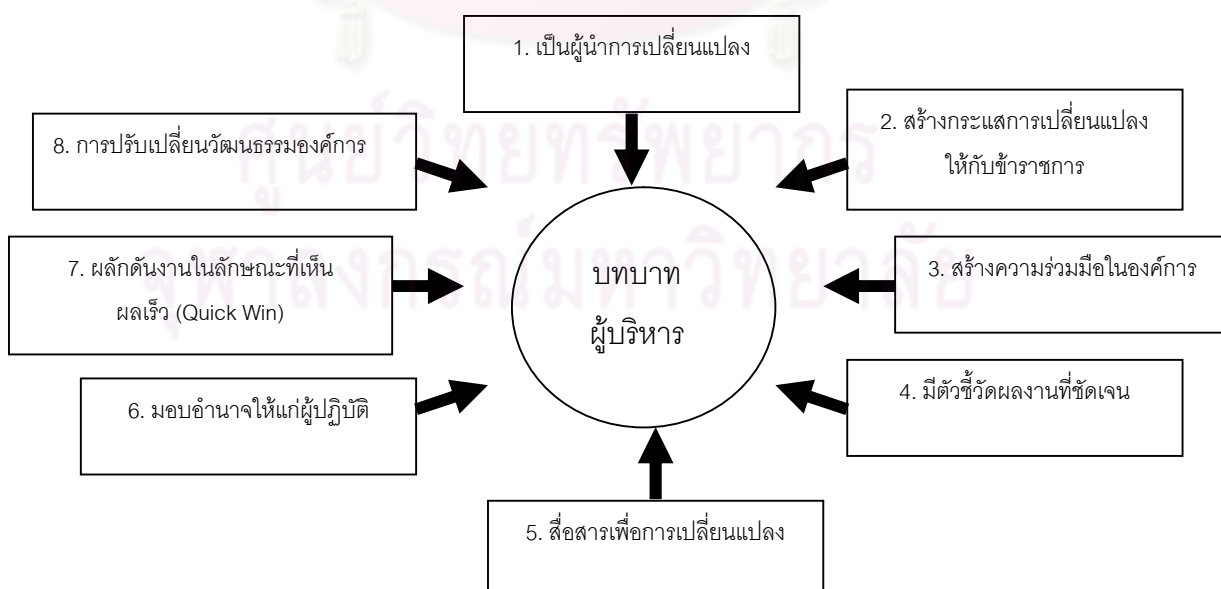
วิธีการและขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน

1. หลักการสำคัญในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จะต้องเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วนในสังคมให้เกิดแรงผลักดัน เป็นการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ผู้อื่นเป็นเพียงสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้องค์กร ที่มงาน บุคคล เรียนรู้ได้ง่ายขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารองค์กรของรัฐ มีหน้าที่สำคัญในการขยายขีดความสามารถเพิ่ม ศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร เพราะวัฒนธรรมในองค์กรจะเป็นเช่นไร ผู้บริหาร คือ ผู้กำหนดและลักษณะการทำงานจะขึ้นอยู่กับวิธีการทำงานของผู้บริหาร เช่น ลักษณะองค์กรที่เน้นระเบียบแบบแผนหรือองค์กรที่เน้นการ ทำงานแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น

บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่ควรจะเป็นเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และกระบวนทัศน์ เสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 6 บทบาทผู้บริหารเพื่อผลักดันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและกระบวนทัศน์



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549 : 11)

อธิบายบทบาทของผู้บริหารเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ ได้
ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- ปรับกระบวนการทัศนไปสู่การทำงานแนวใหม่ที่ทำงานแบบองค์รวม เน้นการทำงานแบบ
เครือข่ายความร่วมมือ มีระบบการบริหารเชิงยุทธศาสตร์
- ผู้บริหารต้องตระหนักในภารกิจหน้าที่
 - * การขึ้นนำองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างความรู้สึก
ผูกพันต่อพันธกิจที่จะไปสู่ภาพอนาคตร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์
เป้าหมาย กลยุทธ์ที่กำหนดไว้
 - * การสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ
เชื่อมั่น มุ่งมั่นในภารกิจหน้าที่ที่ตนกระทำอยู่ รวมทั้งยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างที่จะนำไปสู่การ
พัฒนาองค์การให้ดีขึ้น
 - * ผู้บริหารต้องมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตอบแทนผลงานอย่างเป็น
ธรรม

2. สร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้กับข้าราชการ โดยการส่งสัญญาณให้ ข้าราชการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

- ผู้บริหารมีหน้าที่กระตุ้นเร่งเร้าให้ข้าราชการเข้าใจและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงแล
ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และความจำเป็นที่ราชการต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

3. สร้างความร่วมมือในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การ

- ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชี้นำและระดมความร่วมมือ ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำให้วิสัยทัศน์และ
ยุทธศาสตร์ขององค์การเกิดขึ้นจากความเข้าใจร่วมกัน

4. มีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน

- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
- กำหนดให้มีตัวชี้วัดตลอดระยะเวลาของการบริหารราชการ

5. สื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

- ใช้สื่อสารทำความเข้าใจกับข้าราชการในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประชุมฝ่ายบริหาร
การประชุมประจำเดือน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง
- การสื่อสารในเรื่องเดิมซ้ำ ๆ เพื่อตอกย้ำถึงความสำคัญ
- เป็นฝ่ายที่เข้าถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยไปถึงสถานที่ปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นเข้าร่วมฟัง
การประชุมในฐานะผู้สังเกตการณ์

- เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อประมวลปัญหาและหาทางแก้ไข

6. มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

- มอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาให้สามารถตัดสินใจได้อย่างทัน่วงที
- มอบอำนาจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บริหาร
- มอบอำนาจเพื่อให้เกิดการทำงานในลักษณะของทีมงานหรือคณะกรรมการ/คณะทำงาน
- การมอบอำนาจ มีหลักการสำคัญเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ความรวดเร็ว และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน ให้การทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผลักดันงานในลักษณะที่เห็นผลเร็ว

- จำแนกประเภทงานองค์กร โดยให้ความสำคัญกับงานในลักษณะที่เห็นผลเร็ว เนื่องจากจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในงานต่อ ๆ ไป ว่าจะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน

8. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

- ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเสนอมุมมองใหม่ในการทำงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยวิธีการให้ข้าราชการได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
- การจัดเตรียมและกำหนดกรอบทิศทางกระบวนทัศน์ใหม่ หรือคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ โดยวางแนวทางการพัฒนาเพื่อไปสู่ทิศทางใหม่ให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจน
- การสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นไปสู่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยน
- กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นหลักการในการดำเนินการปรับเปลี่ยน

2. วิธีการที่จะให้ข้าราชการพนักงานของรัฐ ได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สามารถดำเนินการได้โดย กรม หรือ กระทรวง พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการในสายงานต่าง ๆ มาทำหน้าที่วางแผนปฏิบัติการ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และอำนวยความสะดวกในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสังกัดได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งร่วมคิดร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล โดยควรมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ร่วมกันจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน โดยควรคำนึงถึงปัจจัยที่ควรนำมาใช้ประกอบการจัดทำ ดังนี้

- ภารกิจหลักขององค์กร เพราะหน้าที่รับผิดชอบหรือพันธกิจของหน่วยงานจะเป็นเครื่องชี้คุณลักษณะที่ต้องการสำหรับผู้ปฏิบัติและภารกิจที่มีความแตกต่างกัน
- หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มี 7 ประการ ดังนี้
 1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
 2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
 3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าโดยเชิงภารกิจภาครัฐ
 4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 5. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ
 6. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน
 7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่จัดทำขึ้น ควรสั้น กระชับ เข้าใจง่ายและเขียนเป็นเชิงพฤติกรรม ควรกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติ และอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้ตามแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการ อาจใช้เทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation, Influence and Control) ตามขั้นตอน ดังนี้



ขั้นที่ 1 : A : Appreciation

คือ การทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชม คนอื่นโดยไม่รู้สึกรังเกียจหรือแสดงการต่อต้าน หรือวิพากษ์วิจารณ์ โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคต เมื่อทุกคนได้แสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความอบอุ่น และเกิดพลังร่วมขึ้นในระหว่างคนที่มาทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การมองการณ์ไกล การมองภาพกว้าง การคิดเชิงแปลกใหม่ได้ดีกว่า การมองจากสภาพปัญหา หรืออุปสรรคขัดข้องในปัจจุบัน การใช้จินตนาการ (Imagination) ดังกล่าว จะช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ง่ายขึ้น และเมื่อนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมารวมกันจะกลายเป็น วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรือ **“สิ่งที่มุ่งมาดปรารถนาอย่างสูงสุดร่วมกัน”**



ขั้นที่ 2 : I : Influence

คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือยุทธศาสตร์ ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ของคนในองค์กร จนกระทั่งได้วิธีการสำคัญ ที่กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

Influence = Integration

ขั้นที่ 3: C : Control

คือ การนำวิธีการที่สำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติ (Action Plan) อย่างละเอียดว่า “ทำอะไร มีหลักการ และเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร” จะต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าไร ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องใด

Control = Commitment → Action

กระบวนการ AIC จะสร้างพลังสร้างสรรค์ขึ้น เมื่อสมาชิกภายในองค์กรเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความรัก ความเมตตา ตัว A (Appreciation) ได้แก่ ความรัก ความเมตตา คนอื่นร่วมรับฟัง อดทน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ซึ่งตรงกับหลักพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดพลังคนดีขึ้นมา อาจเรียกว่าเป็น “การพัฒนาทางจิตวิญญาณ” เมื่อคนที่เข้ามาร่วมกิจกรรมมีความรักความเมตตาต่อกันกันแล้ว ก็จะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดการ “เรียนรู้” (Learning) ที่แท้จริง ซึ่งมีพลังมาก ปกติแล้วมนุษย์จะเรียนรู้กันยาก เพราะติดยึดกับวิธีคิดแบบแยกส่วนในเชิงอำนาจ เพราะฉะนั้น I (Influence) ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดพลัง และต้องมี C (Control) การจัดการ ซึ่งได้แก่ (Management) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดว่า ใครทำอะไร อย่างไร เมื่อใด มีค่าใช้จ่ายเท่าไร เป็นต้น

2.3 ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ

- มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน
- มีกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน
- มีการมอบหมายภารกิจด้วยความท้าทายด้วยเป้าหมายที่สอดคล้องและนำไปสู่

วิสัยทัศน์ขององค์กร

- มีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ด้วยทรัพยากรทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และที่สำคัญ คือ **“การให้โอกาส”**

- มีการสร้างบรรยากาศเปิด ต่อด้วยการส่งเสริมให้มีความกล้าคิด – กล้าแสดงออก – กล้าลงมือทำ โดยให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกันและเป็นพี่ของกันและกัน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศขึ้น แก่องค์กรและผู้มีส่วนร่วมทุกคน

- การสร้างความพึงพอใจในงาน

- การพัฒนาทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์กร คุณลักษณะของทีมงานที่จะประสบความสำเร็จ ได้แก่

เป้าหมาย : เป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงาน โดยทุกคนมีส่วนร่วม มีความผูกพันในเป้าหมายร่วมกัน

การแสดงออก : ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นและรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการสื่อสารและเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ความเป็นผู้นำ : แม้การทำงานเป็นทีมอาจมีหัวหน้าที่เป็นทางการ แต่การทำงานร่วมกัน อาจสลับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างกันได้ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานใช้ทักษะและความสามารถของสมาชิกทุกคนได้อย่างเต็มที่

แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ : การลงมติร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานโดยไม่สร้างแรงกดดัน หรือการบังคับให้จำใจยอมรับเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ

ความไว้วางใจ : เป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงาน ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

ความคิดสร้างสรรค์ : ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ทีมงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมยุคใหม่ ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาครูให้พร้อมทำงานเพื่อประชาชน กล่าวคือ ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรมคุณธรรม (Morality) รู้ทันปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และ

มุ่งเน้นผลงาน (Yield) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้กับครู สร้างความร่วมมือในองค์กร กำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ส่งเสริมผลักัดงานในลักษณะที่เห็นผลเร็ว (Quick Win) และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างเสริมให้ครูเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งผลให้ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเลิศ

2.1. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

คุณธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังพระบรมราชาโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 8 กรกฎาคม 2520 ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร “ความรู้นั้นเป็นเหมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนไปได้ ประการเดียว ส่วนคุณธรรมเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้รถยนต์ดำเนินไปถูกต้องด้วยความสวัสดิ คือปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์” (อ้างถึงในสำนักงานก.พ. 2542 : 7)

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2541) กล่าวว่า ในขณะที่ศีลธรรมแก่งไกร มีบุคคลอยู่ 2 ประเภทที่สังคมคาดหวังให้ขัดเกลาเกื้อกูลใ้มน้ำวให้เด็กเป็นคนดี คือพ่อแม่กับครู บ้านกับโรงเรียน ครูจะต้องแน่วแน่ในจริยธรรม ต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง สิ่งที่สังคมไทยขาดแคลนมากที่สุดคือ “ตัวอย่าง” ดังนั้นครูต้องเป็นตัวอย่างพร้อมๆกับจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ต่อการสร้างเสริมจริยธรรม บทบาทครูดังกล่าว สอดคล้องกับ วิทวัฒน์ ชัตติยะมาน (2551) กล่าวถึงบทบาทครูในวิกฤติทางสังคมไทยว่า ครู ในฐานะที่เป็นวิชาชีพและปฐนียบุคคลทางสังคม มีบทบาทและความสำคัญต่อสังคมมากตั้งแต่เยาวชนอันเป็นสมาชิกใหม่ของสังคมและประเทศชาติโดยรวม ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและสับสนมากขึ้น ดังนั้นครูในวิกฤติทางสังคมต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเยียวยาสังคมและป้องกันความเสื่อมโทรมของสังคมและประเทศชาติแล้ว ยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนของชาติอีกด้วย รูปบทบาทของครูยุควิกฤติทางสังคมไทยได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทในการสร้างเยาวชนที่พึงประสงค์ 2) บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) บทบาทในการรักษาค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ 4) เป็นผู้นำและร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 5)

เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และ 6) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

ประโยชน์ของจริยธรรม

1. **เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติเอง** ผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจะได้รับการยอมรับว่าเป็นคนดี ทำให้ตนเองรู้สึกภูมิใจ อิ่มใจ สบายใจ ไม่มีศัตรู เป็นที่ขอบพอรักใคร่ไว้วางใจของผู้อื่น หลักธรรมที่ประพฤติจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจการงาน เช่น ความอดทน ความเพียร

2. **เป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม** เพียงแต่ประพฤติตนดีก็ถือว่าเป็นคนดีของสังคม อย่างน้อยสังคมก็ไม่ต้องแก้ปัญหา ไม่เป็นภาระแก่สังคม การกระทำความดีเป็นการช่วยเหลือสังคม

3. **เป็นการรักษาจริยธรรม** จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความค่าควรแก่การรักษาไว้ จะรักษาไว้ได้ก็ด้วยการมีผู้ปฏิบัติสืบต่อ ๆ กันไป หากไม่มีใครปฏิบัติก็จะเหลือแต่ตัวอักษร หรือเหลือแต่คำพูด เป็นเพียงอุดมคติ เป็นเพียงจินตนาการ แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติ เหมือนพระภิกษุปัจจุบันจำนวนมาก ตัวเองไม่เคร่งต่อการปฏิบัติจึงมีแต่ตัวหนังสือหรือคำพูดเปล่า ๆ ตัวภิกษุเองเสื่อมไป ๆ ทุกวัน ที่สุดก็ไม่มีพระ ไม่มีคนนับถือพระ ไม่มีใครใส่บาตร ทำนองเดียวกัน ผู้ปฏิบัติจริยธรรมเป็นผู้สืบต่อ รักษาจริยธรรม ให้จริยธรรมยังมีปรากฏอยู่โดยมีผู้ประพฤติปฏิบัติอยู่

4. **จริยธรรมช่วยควบคุมมาตรฐาน** รั้งประกันความถูกต้อง ปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ

5. **พัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง** บ้านเมืองจะพัฒนาได้ก็ต้องอาศัยคนดีมีจริยธรรมช่วยกัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของคนเสียก่อน ควบคุมกันไปกับพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็น แกนนำ จะสูญเปล่าและเกิดผลเสียหายเป็นอันมาก ถ้าคนในสังคมละเลยจริยธรรมทำให้ประชากรทุกข์ยาก เศรษฐกิจเสื่อม คนลุ่มหลงอบายมุข กอบโกย แล้งน้ำใจ ขาดความเมตตาปรานี

6. **จริยธรรมช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมาย** สำหรับผู้ประกอบการอาชีพ และช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น ให้มีความสามัคคี ให้มีเมตตา กรุณา

7. **จริยธรรมช่วยเน้นให้เห็นภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม** ผู้ที่รับผิดชอบต่อหน้าทั้งการทำงานและอาชีพอย่างแท้จริง เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และจริยธรรมยังช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ข้อฉล การเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัว ความมั่งได้ การเอาเปรียบ ใจแคบ

สรุปว่าจริยธรรมมีประโยชน์แก่ทุกซ์ฝ่าย ทุกอาชีพ ช่วยให้เกิดมงคลแก่ผู้ผลิต มีอานิสงส์แก่ผู้บริโภค ช่วยลดการขัดแย้งอันเนื่องมาจากการขัดผลประโยชน์กันเอาวัดเอาเปรียบกัน ความรู้สึกที่ดีก็จะมีต่อกัน ความไว้วางใจเชื่อใจกันก็เกิดขึ้น ความเจริญพัฒนาถาวรก็ย่อมเกิดขึ้น

2.2. คุณลักษณะของครูดี

องค์กรที่มีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ได้กำหนดคุณลักษณะของครูดี ดังนี้

(1) **คณะกรรมการข้าราชการครู** ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ 10

ประการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2529 : 33) ดังนี้

- มีความรู้ดี หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
- มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
- รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
- กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
- สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุก
- คนติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
- ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนัน และบุหรี่
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่นและสังคม
- ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย และประหยัด
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

(2) **คุรุสภา** กำหนดคุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

(สำนักงาน ก.ค., 2538 : 63-71) ดังนี้

- หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี ประกอบด้วยคุณลักษณะ
- ด้านความรู้และความสามารถในวิชาชีพครู
 - ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน
 - ด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- หมวดที่ 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ ประกอบด้วยคุณลักษณะ
- มีความเมตตา กรุณา
 - มีความยุติธรรม
 - มีความรับผิดชอบ

มีวินัย

มีความขยัน

มีความอดทน

มีความประหยัด

มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู

มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วย

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาชุมชน

โดยสรุป ครูดี มีลักษณะดังนี้

1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู
2. มีความรู้ดี และหาความรู้เพิ่มพูนอยู่เสมอ
3. มีความประพฤติดี รักษาวินัย ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. มีความสามารถในการสอนและการอบรมดูแลศิษย์ ติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
5. มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน
6. มีความรักความเมตตาต่อศิษย์
7. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์
8. รอบรู้สถานการณ์ของสังคมโลกและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
9. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต
10. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่นและสังคม

2.3. คุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู

ครูควรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เนื่องจากเป็นต้นแบบความประพฤติของศิษย์และเป็นผู้ที่สังคมมีความคาดหวังสูง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2529 : 57) ได้วิเคราะห์คุณธรรมของครู ซึ่งองค์กรครูกำหนดไว้ ได้แก่ คุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดคุณธรรมของครูไว้แตกต่างกัน และมีจำนวนข้อมายน้อยต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระงาน

ขอบข่ายและความสำคัญของคุณธรรมแตกต่างกัน ในส่วนที่สอดคล้องกันของทุกสถาบันมี 7 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีความรู้ดี สนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และมีการปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
 2. เป็นผู้ที่มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกๆ คน สั่งสอนอบรมโดยใช้หลักการศึกษายึดถือความดีโดยไม่ปิดบังอำพราง
 3. ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อุทิศเวลาให้แก่ราชการทำงานเพื่ออุดมการณ์ด้วยความเที่ยงธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
 4. ดำรงชีวิตเรียบง่าย ประหยัด ละเว้นอบายมุข ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์
 5. กระทำตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม
 6. ภูมิใจในความเป็นไทย ศรัทธาในการอยู่ร่วมกัน และเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 7. รักษาความสามัคคีระหว่างครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ในส่วนที่แตกต่างกัน ส่วนมากเป็นคุณธรรมที่แต่ละสถาบันเห็นว่าครูจำเป็นต้องมีเพิ่มเติม เพื่อให้ความเป็นครูมีความสมบูรณ์ขึ้น หรือส่วนช่วยสนับสนุนสถาบันอื่นในสังคมมากขึ้น

คุณธรรม จริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู

จากการศึกษาเอกสารตำรา เอกสารแนวปฏิบัติของคุรุสภาและของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งผลงานวิจัย สรุปคุณธรรม จริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครูได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 2.3.1. หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- 2.3.2. หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท
- 2.3.3. คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 2.3.4. จรรยาบรรณครู
- 2.3.5. จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน

2.3.1. **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา** (พระเทพวิสุทฺธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ), 2546 : 45-82) ได้กล่าวถึงธรรมสำหรับครู ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ไว้ดังนี้

1. หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาดน

2. หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนางานและสังคม

1. หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตน มีดังนี้

1. เบญจศีล หรือ ศีล 5 (พจนานุกรมพุทธศาสตร์, 2545 :175)

เบญจศีล หรือ ศีล 5 หมายถึง ความประพฤติชอบทางกายวาจา ข้อปฏิบัติเว้นจากความชั่ว การควบคุมตนให้ตั้งอยู่ในความไม่เบียดเบียน

1. ปาณาติปาตา เวรมณี คือ เว้นจากการปลงชีวิต การฆ่าประทุษร้ายกัน
2. อทินนาทานา เวรมณี คือ เว้นจากการถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ เว้นจากการลัก โกง ละเมิดกรรมสิทธิ ทำร้ายทรัพย์สิน
3. กามเมสุมิชฺจาจารา เวรมณี คือ เว้นจากการประพฤติดีกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน
4. มุสาวาทา เวรมณี คือ เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง
5. สุราเมรยมชฺชูปมาทภูฐานา เวรมณี คือ เว้นจากน้ำเมาสุราเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ

2. เบญจกัลยาณธรรม หรือเบญจธรรม (พจนานุกรมพุทธศาสตร์, 2545 :175)

เบญจกัลยาณธรรม หมายถึง ความดี 5 อย่างที่ควรประพฤติคู่กันกับการรักษาเบญจศีล

1. เมตตา กรุณา คือ ความรัก ปราบปรามให้มีความสุขความเจริญและความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์
2. สัมมาอาชีวะ คือ การหาเลี้ยงชีพในทางสุจริต
3. กามสังวร คือ ความสำรวมระวังในกาม รู้จักยับยั้งควบคุมตนในทางกามรมณ์
4. สัจจะ คือ ความสัตย์ ความซื่อตรง
5. สติสัมปชัญญะ คือ ความระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ คือฝึกตนให้รู้จักยั้งคิด รู้สึกตัวว่าสิ่งใดควรทำ ไม่ควรทำ ระวังมิให้มัวเมาประมาท

3. พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, 2545)

1. เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่น เบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอียงเอนด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบต่อตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับที่ตนรับผิดชอบต่อตน

ผู้ดำรงในพรหมวิหารย่อมช่วยเหลือมนุษยสัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้เสียธรรม

4. กัลยาณมิตรธรรม 7

กัลยาณมิตรธรรม 7 หรือ องค์คุณของกัลยาณมิตร เป็นคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ

1. ปิโย นำรัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้
ถาม

2. ครุ นำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกขอบอกนใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย

3. ภาวนีโย นำเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญา แท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้ง ภูมิใจ

4. วตุตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วจนกุขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม คำเสนอ และวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว

6. **คมุภีรณฺจ** กถํ กตฺตา แดงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. **โน จฏฐานเณ นโยชเย** ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

5. ธรรมมีอุปการะมาก

1. **สติ ความระลึกได้** ช่วยให้ไม่ประมาท เลินเล่อ เผลอตัว

2. **สัมปชัญญะ ความรู้ตัว** รู้สึกตัวในการประพฤติ ปฏิบัติสู่ทางที่ดีที่ชอบ ถูกต้อง ไม่เสียหายตั้งมั่นอยู่ในคุณงามความดี

บุคคลผู้มีสติสัมปชัญญะ จะทำการสิ่งใดก็ไม่ผิดพลาด เป็นปัจจัยนำไปสู่ความเจริญ

6. **โลกบาลธรรม คือ หิริ โอตตปฺปะ** (ประจวบ เหมรัตน์ และวัฒนา บุญเลิศ, ม.ป.ป. หน้า 116-117)

ธรรมคุ้มครองโลก ทำให้เกิดความสงบสุข ได้แก่

1. **หิริ** ความละอายแก่ใจในการกระทำชั่ว เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง ตัวเองรู้ว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้อง เมื่อเกิดความรู้สึกละอายใจก็จะไม่ยอมทำความชั่วนั้น

2. **โอตตปฺปะ** ความเกรงกลัวต่อบาปทุจริต อันเกิดจากความประพฤติชั่วทั้งปวง ดังนั้นหิริ โอตตปฺปะ ย่อมทำให้สังคมสงบสุข ปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ปราศจากการทำร้าย การกลั่นแกล้ง การหลอกลวง ประชกอบกรรมดี ปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร

7. ขันติ ไสรัจจะ

ขันติ ความอดทน หมายถึง อดทนต่ออารมณ์ทนต่อความลำบากตรากตรำ ความทุกข์ยาก ความเจ็บแค้น

1. ความอดทนทางกาย แบ่งเป็น 2 อย่าง

1.1 อดทนต่อความลำบากตรากตรำ เช่น ในการศึกษาเล่าเรียน การหาเลี้ยงชีพ ความหนาว ร้อน หิว กระจาย ฯลฯ

1.2 อดทนต่อทุกขเวทนา เช่น ความเจ็บป่วย

2. ความอดทนทางจิตใจ

2.1 อดทนต่อความเจ็บใจ เช่น คำพูดนินทาว่าร้ายดูหมิ่น เหยียดหยาม เยาะเย้ยถากถาง เสียดสี สบประมาท คำว่า ฯลฯ

2.2 อุดหนุนต่ออำนาจของกิเลส ได้แก่ ความโลภ ความโกรธ ความหลง
อริยธรรม (อารมณ์ที่น่าปรารถนา น่าชอบใจ) อริยธรรม (อารมณ์ที่ไม่ปรารถนา)

โสรจจะ ความเสื่องี่ยม หมายถึง ความเข้มข้นเบิกบาน ไม่วิตกวิจารณ์กับการดูหมิ่น
รู้จักรักษาอากัปกริยาให้สงบ เป็นปกติ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แสดงอาการดีใจจนเกินงาม
เมื่อประสบอริยธรรม คืออารมณ์ที่ไม่ปรารถนา ไม่แสดงอาการเศร้าโศก กระวนกระวาย
จนเกินไป

ธรรม 2 ประการ เป็นเครื่องเสริมบุคลิก ให้สุขภาพ สงบเสื่องี่ยม กิริยาวาจาเรียบร้อย
มีใจหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหว น่านับถือ ทำให้มีจิตใจงาม ได้รับการยกย่องสรรเสริญ

8. กตัญญู กตเวที

กตัญญู หมายถึง ผู้รู้จักการอุปการะหรือรู้จักคุณผู้มีคุณ ช่วยเหลือเกื้อกูลตนมาก่อน
แล้วจดจำการช่วยเหลือนั้นไว้

กตเวที หมายถึง การตอบแทนสนองคุณ ประกาศอุปการะคุณที่ผู้อื่นทำให้แก่ตน

9. กุศลมูล

1. อโลภะ ไม่อยากได้
2. อโทสะ ไม่คิดประทุษร้ายเขา
3. อโมหะ ไม่หลง

อโลภะ อโทสะ อโมหะ เป็นคุณธรรมวิเศษดับกิเลสในบุคคล เมื่อบุคคลกำจัดได้
ย่อมเป็นผู้ประพาศธรรม คุณงามความดีต่าง ๆ ก็จะเจริญงอกงามแก่ผู้ประพาศปฏิบัติ

10. บุญกิริยาวัตถุ

บุญกิริยาวัตถุ สิ่งที่เป็นที่ตั้งแห่งการบำเพ็ญบุญ

1. ทานมัย บุญสำเร็จด้วยการบริจาคทาน ช่วยให้มีสติปัญญาเบิกบานใจ
2. สีลมัย บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล ช่วยให้เป็นผู้มีคุณสมบัติดีเยี่ยม
3. ภาวนามัย บุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา ทำให้สติปัญญาสุกชุ่ม

ปราดเปรื่อง

11. วุฒิธรรม 4

วุฒิธรรม 4 เป็นธรรมเป็นเครื่องเจริญ

1. สัมปยุตตสังเสวะ คบผู้ประพาศดีชอบด้วยกาย วาจาใจ ที่เรียกว่าสัตบุรุษ
2. สัทธัมมัสสวนะ ฟังคำสั่งสอนของท่านโดยเคารพ

3. โยนิโสมนสิการะ ตริตรองให้รู้จักสิ่งที่ดีหรือชั่วโดยอุบายที่ชอบๆ
4. ธัมมานุธัมมปฏิบัติ ประพฤติธรรมสมควรแก่ธรรมซึ่งได้ตรองเห็นแล้วๆ

12. ฆราวาสธรรม 4

ฆราวาสธรรม 4 เป็นธรรมของฆราวาส ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน เป็นหลักธรรมที่ต้องปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ทำให้เป็นคนน่าเคารพ ศรัทธา นับถือไว้วางใจ

สัจจะ คือ จริงจังจริงใจยึดมั่นในหลักการ กฎ ระเบียบ กติกา ซื่อตรง สุจริต มีความจริง รักความจริง

- จริงจังต่อหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน
- จริงจังต่อการทำงาน ทำงานในหน้าที่อย่างจริงจัง
- จริงจังต่อเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
- จริงจังต่อบุคคล คบกับบุคคลด้วยความจริงใจ
- จริงจังต่อคุณธรรมความดี ศรัทธาต่อความดี

จาคะ คือ การบริจาค การให้ การเสียสละ เพื่อส่วนรวม มีใจเผื่อแผ่ เมตตา

- สละวัตถุ แบ่งปันกันกัน
- สละอารมณ์ ไม่ผูกโกรธใคร

ทมะ คือ การควบคุมตนเอง รู้จักข่มจิตใจของตนเอง

ขันติ คือ ความอดทน เป็นความเข้มแข็งทางจิตใจ หนักแน่น มี 4 ลักษณะ คือ

1. อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ทนต่อความร้อน หวาว
2. อดทนต่อความทุกข์เวทนา ทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย
3. อดทนต่อความเจ็บใจ ทนต่อการถูกว่ากล่าว
4. อดทนต่ออำนาจกิเลส ไม่เอาแต่ใจตัวเอง ทนต่อสิ่งยั่วยุ

13. สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 มีหลักใหญ่ปฏิบัติ 4 ข้อ คือ

1. ทาน การให้ ให้สิ่งของแก่ผู้ที่ควรให้ ด้วยความเต็มใจ
2. ปิยวาจา การเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ สุภาพอ่อนหวาน
3. อุตถจริยา การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ การช่วยเหลือในกิจการให้สำเร็จ

บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตามความสามารถของตน

4. สมานัตตตา การวางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน

คุณธรรมทั้ง 4 นี้ เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ และมีความสามาน
สามัคคี

14. สุจริต 3

สุจริต 3 คือ ประพฤติชอบ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ความประพฤติชอบด้วยกาย (กายสุจริต) การทำดีทางกาย
2. ความประพฤติชอบด้วยวาจา (วจีสุจริต) การทำดีทางวาจา
3. ความประพฤติชอบด้วยใจ (มโนสุจริต) การทำดีทางใจ

15. ภาวนา 4

ภาวนา 4 คือ การเจริญด้วยการฝึกอบรม หรือการพัฒนา 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนากาย (กายภาวนา) หรือการเจริญกาย
2. การพัฒนาพฤติกรรม (ศีลภาวนา) หรือการเจริญศีล
3. การพัฒนาจิตใจ (จิตภาวนา) หรือการเจริญจิต
4. การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) หรือการเจริญปัญญา

16. พละ 4

พละ 4 หรือ ธรรมอันเป็นกำลัง หมายถึง ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นต่อภัยใด ๆ ประกอบด้วย

1. ปัญญาพละ คือ ปัญญาในการพิจารณาธรรมว่าธรรมใดเป็นกุศล ธรรมใดเป็นอกุศล ธรรมใดเป็นธรรมมีโทษ ธรรมใดเป็นธรรมไม่มีโทษ เป็นต้น
2. วิริยพละ คือ ความเพียรพยายามที่จะละธรรมที่มีโทษและพยายามมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติธรรมที่ไม่มีโทษ

3. อนุวัชชพละ คือ การประกอบกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ที่ไม่มีโทษ กล่าวอีกอย่างว่า ประพฤติดีทั้งกาย วาจาและใจ

4. สังคหพละ คือ การสงเคราะห์ การยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย

4.1 ทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือด้วยการให้เงินสิ่งของ ขวัญกำลังใจ ความรู้ คำแนะนำ การสั่งสอน การให้อภัย รวมถึงการให้ธรรมซึ่งเป็นเลิศกว่าการให้ทั้งปวง

4.2 ปิยวาจา คือ กล่าวคำไพเราะอ่อนหวาน สุภาพอ่อนโยน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีไมตรีที่ดีต่อกัน ตลอดถึงการแสดงธรรมซึ่งเป็นเลิศกว่าวาจาเป็นที่รักทั้งหลาย

4.3 อุตถจริยา คือ การทำประโยชน์ด้วยการชวนชววย ช่วยเหลือการงานต่าง ๆ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

4.4 สมนัตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

ผลจากการประพฤติธรรมผละ 4 คือ ผู้ประกอบด้วยธรรมนี้สามารถมีหลักประกัน ของชีวิต เพราะยอมข้ามพ้นภัยทั้ง 5 ประการ คือ

1. ภัยเนื่องจากการเลี้ยงชีพ (อาชีวิตรภัย)
2. ภัยจากความเสื่อมเสียชื่อเสียง (อสิโลกภัย)
3. ภัยจากความครั่นคร้ามในที่ชุมนุม (ปริสสารัชชภัย)
4. ภัยจากความตาย (มรณภัย)
5. ภัยจากทุกคติ (ทุกคติภัย)

17. จักร 4

จักร 4 คือ ธรรมนำชีวิตไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ประกอบด้วย

1. การอยู่ในถิ่นที่ดี (ปฏิรูปเทศวาสะ) คือ การได้อยู่ในสถานที่ที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
2. การคบหาสัตบุรุษ (สัปปริสสังเสวะ) คือ การคบหาสมาคมกับคนดี
3. การตั้งตนไว้ชอบ (อัตตสัมมาปณิธิ) คือ การตั้งใจที่จะมุ่งนำตนไปในทางที่ถูกที่ควร
4. ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว (ปุพเพกตปุญญตา) คือ การได้สร้างสมคุณงาม

18. สัปปริธรรม 7 (ธรรมะของคนดี ธรรมของผู้บริหาร) (Virtues of A Gentleman)

เป็นธรรมะของสัตบุรุษ 7 ประการ ได้แก่

1. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักที่จะทำให้เกิดผล
2. อุตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ผลที่มาจากเหตุ
3. อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเป็นใครประพฤติตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน

4. มัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักประมาณในทรัพย์ ในบุคคล ในการบริโภค ในการพูด
5. กาลัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา หมายถึง เป็นผู้รู้จักจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
6. ปริสัจญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน รู้จักถิ่น สังคม รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชนปทัสถานของสังคม ประเพณี ธรรมเนียม วัฒนธรรม
7. ปุคคลปโรปรัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกคบบุคคล

19. อริยทรัพย์ 7

อริยทรัพย์ 7 หรือทรัพย์อันประเสริฐ คือ ทรัพย์หรือคุณธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. ทรัพย์คือศรัทธา (สัทธานะ) คือ ความเชื่อที่มีเหตุผล ได้แก่เชื่อพระปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจในหลักที่ถือและในความดีที่ทำ
2. ทรัพย์คือศีล (ศีลธนะ) คือ การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย ประพฤติถูกต้องดีงามตามศีล เช่น ศีล 5
3. ทรัพย์คือหิริ (หิริธนะ) คือความละอายใจต่อการทำความชั่วทางกาย วาจา ใจ กล่าวคือละอายต่อการทำบาปทั้งหลาย
4. ทรัพย์คือโอตตปปะ (โอตตปปะธนะ) คือ ความเกรงกลัวต่อการทำความชั่วทางกาย วาจา ใจ กล่าวคือสะดุ้งกลัวต่อการทำบาปทั้งหลาย
5. ทรัพย์คือสุตะ (สุตธนะ) คือ ความเป็นผู้ได้ฟัง ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก
6. ทรัพย์คือจาคะ (จาคธนะ) คือ ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปราศจากความตระหนี่ ยินดีในการให้ทาน
7. ทรัพย์คือปัญญา (ปัญญาธนะ) คือ ความรู้ความเข้าใจถ่องแท้ในเหตุผล ดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ รู้คิด รู้พิจารณา และรู้ที่จะจัดทำ

อริยทรัพย์ เป็นทรัพย์อันประเสริฐอยู่ภายในจิตใจ ดีกว่าทรัพย์ภายนอกเพราะไม่มีผู้ใดแย่งชิง ไม่สูญหายไปด้วยภัยอันตรายต่าง ๆ และเป็นทุนสร้างภายนอกได้ด้วย

อริยทรัพย์ 7 นี้ จัดเป็นธรรมที่มีอุปการะมาก

20. นาถกรณธรรม 10 หรือ ธรรมเครื่องกระทำที่พึง

นาถกรณธรรม 10 หรือ ธรรมเครื่องกระทำที่พึง 10 คือคุณธรรมที่ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้ประพฤติดี (ศีล) คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัย ไม่เลี้ยวซีกในทางที่ผิด
 2. ความเป็นผู้ได้ฟังมาก (พาทุสัจจะ) คือ ศึกษาเล่าเรียนมาก มีความรู้ความเข้าใจลึกซึ้ง
 3. ความเป็นผู้มีมิตรดี (กัลยาณมิตรตา) คือ การคบคนดี ได้ที่ปรึกษา และผู้แนะนำสั่งสอนที่ดี
 4. ความเป็นผู้ว่าง่าย (โสวจัสสตา) คือ เป็นผู้ว่าง่ายสอนง่าย รับฟังเหตุผล รับฟังคำสอน โดนเคารพ
 5. ความเป็นผู้ขยัน ไม่เกียจคร้านในภาระงานที่ต้องช่วยกันทำ (กิกรณียะสุ ทักขตา) คือ ความเอาใจใส่ช่วยขวนขวายในกิจใหญ่น้อยทุกอย่างของเพื่อนร่วมหมู่คณะ รู้จักพิจารณาไตร่ตรอง สามารถจัดทำให้งานสำเร็จเรียบร้อยได้
 6. ความเป็นผู้ไคร้ธรรม (ธัมมกามตา) คือ รักธรรม ใฝ่ความรู้ใฝ่ความจริง รู้จักฟัง รู้จักพูด รักการศึกษา ยินดีเมื่อได้ศึกษาพระธรรมวินัย และต้องการที่จะศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งต่อไป
 7. ความเป็นผู้ปรารถนาความเพียร (วิริยธัมมา) คือ มีความขยันหมั่นเพียรในการละความชั่ว ประกอบความดี มีความเข้มแข็ง บากบั่นมั่นคง ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดธุระในกุศลธรรมทั้งหลาย
 8. ความเป็นผู้สันโดษ (สันตภูตฺติ) คือ ยินดี มีความสุขความพอใจด้วยปัจจัย 4 ที่หามาได้ด้วยความเพียรอันชอบธรรมของตน
 9. ความเป็นผู้มีสติ (สติ) คือ รู้จักกำหนดจดจำ ระลึกสิ่งที่ทำ และคำพูดไว้ได้ รวมถึงไม่มีความประมาท
 10. ความเป็นผู้มีปัญญา (ปัญญา) คือ มีปัญญาหยั่งรู้เหตุผล รู้จักคิดพิจารณาเข้าใจภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง
- นาถกรณธรรมนี้ นอกจากเป็นธรรมที่เป็นที่ฟังแล้ว ยังจัดเป็นธรรมที่มีอุปการะมากด้วย เพราะเป็นกำลังหนุนในการบำเพ็ญคุณธรรมต่างๆ ยังประโยชน์ตนและประโยชน์ผู้อื่นให้สำเร็จได้อย่างกว้างขวางไพบูรณ์

21. อริยมรรคมีองค์ 8

อริยมรรคมีองค์ 8 (อริยอัฏฐังคิกมรรค) คือ ทางมีองค์ 8 ประการ อันประเสริฐอันจะนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย

1. ความเห็นชอบ (สัมมาทิฏฐิ) ได้แก่ความรู้หรือยัส 4 คือ ความรู้ในความทุกข์ (ทุกข์) ความรู้ในเหตุเกิดแห่งทุกข์ (ทุกข์สมุทัย) ความรู้ในความดับแห่งทุกข์ (ทุกข์นิโรธ) และ ความรู้ในข้อปฏิบัติให้ถึงความดับแห่งทุกข์ (ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา) หรือ เห็นไตรลักษณ์ หรือรู้ อกุศลและอกุศลมูลกับกุศลและกุศลมูล หรือเห็นปฏิจจสมุปบาท

ทั้งนี้ปัจจัย 2 ประการ ที่เป็นทางเกิดแห่งแนวคิดที่ถูกต้อง คือทำให้เกิดสัมมาทิฏฐิ คือ

1) การได้สดับจากบุคคลอื่น หรือ เสียงจากผู้อื่น (ปรโตโมสะ) คือ การได้แรง กระตุ้นจากภายนอก เช่น ได้รับคำแนะนำ การชักจูงในสิ่งที่ดีงาม ได้รับความรู้รวมถึงได้รับฟัง ธรรม จากท่านผู้มีเมตตา ปวารณาดี หรือ ท่านผู้เป็นกัลยาณมิตรนั่นเอง

2) การมนสิการโดยแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) คือ การคิดพิจารณาจากแยบ คายถุกวิธี เพื่อเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง

2. ดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) ได้แก่ ความดำริในการออกจากกาม (เนกขัมมสังกัปป) การไม่พยาบาท (อพยาบาทสังกัปป) และการไม่เบียดเบียน (อวิหิงสาสังกัปป)

3. เจรจาชอบ (สัมมาวาจา) ได้แก่ วชิสุจจริต 4 คือ งดเว้นจากการพูดเท็จ (มุสาวาท) การพูดส่อเสียด (ปิสุณวาจา) หยาดคาย (ผรุสวาจา) และการพูดเพ้อเจ้อ (สัมผัปปลาปะ)

4. การกระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) ได้แก่ กายสุจจริต 3 คือ เจตนาเป็นเหตุงดเว้น จากการฆ่าสัตว์ (ปาณาติบาต) การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ (อทินนาทาน) และการ ประพฤติผิดในกาม (กาเมสุมิจฉาวร)

5. เลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ได้แก่ เว้นการเลี้ยงชีพด้วยการประกอบอาชีพสุจจริต (มิจฉอาชีพ) โดยประกอบอาชีพสุจจริต (สัมมาชีพ)

6. พยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ได้แก่ ปธาน 4 หรือ สัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย 1) เพียรระวัง (สังวรปธาน) คือ สร้างฉันทะ ปรรวภาความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกัน บาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด มิให้เกิดขึ้น 2) เพียรละหรือเพียรกำจัด (ปหาน ปธาน) เพื่อบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว 3) เพียรเจริญ หรือเพียรก่อให้เกิด (ภาวนापธาน) คือ เพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด ให้เกิดมีขึ้น และ 4) เพียรรักษาหรือเพียรดำรง (อนุรักษนาปธาน) เพื่อความดำรงอยู่ ไม่ห่างกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

7. ระวังชอบ (สัมมาสติ) ได้แก่ สติปฏิฐาน 4 คือการตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่ง ทั่วทั้งหลาให้รู้เห็นตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณาภายในกาย (กา

ยานุสสนาสติปัญญา) ให้รู้เห็นตามความเป็นจริง ว่า เป็นเพียงกาย ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเรา
 เขา 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนาในเวทนา (เวทนานุสสนา สติปัญญา) คือการรู้ชัด
 ความรู้สึก อันเป็นสุข ทุกข์ เฉยๆ ให้รู้เห็นตามความเป็นจริงว่า เป็นเพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคล
 ตัวตนเราเขา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิตในจิต (จิตตานุสสนา สติปัญญา) คือ การตั้ง
 สติกำหนดพิจารณาชัดจิตของตนว่าเป็นอย่างไร เช่น มีราคะ โมหะ เศร้าหมองหรือผ่องแผ้ว ฟุ้ง
 ช่างหรือเป็นสมาธิ ให้รู้เห็นตามความเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเรา เขามีการตั้ง
 สติกำหนดพิจารณาธรรมในธรรม (ธัมมานุสสนา สติปัญญา) คือการตั้งสติกำหนดพิจารณาชัด
 ธรรมทั้งหลาย เช่น นิรวรณ 5 อุปทานชั้น 5 อายตนะภายใน 6 อายตนะภายนอก 6 โพชฌงค์
 7 อริยสัจ 4 ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร เรามีธรรมเหล่านี้หรือไม่ ธรรมเหล่านี้ เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และ
 ดับไปได้อย่างไร ตามที่เป็นจริงอย่างนั้น ให้รู้เห็นตามความเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์
 บุคคลตัวตนเราเขา

8. ตั้งจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) ได้แก่ ฌาน 4 หรือรูปฌาน 4 คือการเพ่งอารมณ์
 ทำให้ใจแน่วแน่เป็นสมาธิ ประกอบด้วย 1) ฌานที่ 1 (ปฐมฌาน) มีองค์ 5 คือ ความตรึง
 อารมณ์ (วิตก) ความตรองหรือพิจารณาอารมณ์ (วิจาร์) ความปลาบปลืมในอารมณ์ (ปีติ)
 ความสุขสบายใจ (สุข) ความมีอารมณ์เป็นหนึ่งเดียว (เอกัคคตา) 2) ฌานที่ 2 (ทุติยฌาน) มี
 องค์ 3 คือ ความปลาบปลืมในอารมณ์ (ปีติ) ความสุขสบายใจ (สุข) ความมีอารมณ์เป็นหนึ่ง
 เดียว (เอกัคคตา) 3) ฌานที่ 3 (ตติยฌาน) มีองค์ 2 คือ ความสุขสบายใจ (สุข) ความมี
 อารมณ์เป็นหนึ่งเดียว (เอกัคคตา) และ 4) ฌานที่ 4 (จตุตถฌาน) มีองค์ 2 คือ ความวางใจ
 เป็นกลาง (อุเบกขา) ความมีอารมณ์เป็นหนึ่งเดียว (เอกัคคตา)

2. หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนางานและสังคม มีดังนี้

1. ไตรสิกขา (หลักการศึกษาศึกษา 3 ชั้น)

1. ศีล คือความประพฤติ การปฏิบัติตน ให้เรียบร้อย ดึงงาม ทั้งไตรทวาร คือ
 ทางกาย วาจาและจิตใจ
2. สมาธิ คือการทำจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่
3. ปัญญา คือความรู้แจ้ง เห็นจริง รู้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดชั่ว รู้เท่าทันสิ่งรอบกาย
 สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกได้

ผู้ประพฤติไตรสิกขา จะมีจิตใจสงบแน่วแน่ในสิ่งที่กระทำ และถ้าเกิดปัญหาจะสามารถ
 วิเคราะห์ แยกแยะความดีความชั่วแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และดำรงอยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข

2. อิทธิบาท 4 (คุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ)

1. ฉันทะ ความพอใจหรือรักในกิจการหรือการกระทำ
2. วิริยะ ความเพียรพยายามในสิ่งนั้น การต่อสู้เอาชนะอุปสรรคด้วยความเพียร มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งที่กระทำ หมั่นตรวจตรา ดูแล เอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ
4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หมั่นพิจารณาไตร่ตรองในการกระทำสิ่งนั้น ๆ โดยวางแผนเป็นขั้นตอน ใช้ปัญญาสอบสวนพิจารณาประโยชน์ ช่วยให้เห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี พินิจพิจารณาและตรวจสอบทบทวน ช่วยให้ประสบผลสำเร็จกิจการทุกด้าน

3. พละ 5

พละ 5 หรือ ธรรมอันเป็นกำลัง หมายถึง ธรรมที่เป็นใหญ่ในการทำหน้าที่ใดๆ ประกอบด้วย

1. กำลังคือความเชื่อ (ศรัทธาพละ) คือ ความศรัทธา เชื่อพระปัญญาตรัสรู้ของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า
2. กำลังคือความเพียร (วิริยพละ) คือความเพียรพยายามเพื่อละอกุศลธรรมและเพื่อยังกุศลธรรมให้เกิด รวมถึงความเพียรระวังมิให้ออกุศลธรรมเกิดขึ้น และเพียรพยายามรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและเจริญยิ่งๆ ขึ้นไป
3. กำลังคือความระลึกได้ (สติพละ) คือ ความมีสติ สามารถระลึกถึงสิ่งที่ทำและคำที่พูดได้
4. กำลังคือความตั้งจิตมั่น (สมาธิพละ) คือความมีสมาธิ หรือมีจิตแน่วแน่มั่นคง
5. กำลังคือความรู้ทั่วชัด (ปัญญาพละ) คือ ความมีปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามเป็นจริง

4. อินทรีย์ 5

อินทรีย์ 5 หมายถึง ธรรมที่เป็นใหญ่ในการทำหน้าที่ใดๆ ประกอบด้วย

1. อินทรีย์ คือ ศรัทธา (ศรัทธินทรีย์) หมายถึง ความเชื่อ คือเชื่อพระปัญญาตรัสรู้ของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นใหญ่ในการครอบงำความไม่ศรัทธา
2. อินทรีย์ คือ วิริยะ (วิริยอินทรีย์) หมายถึง ความเพียรพยายามเพื่อละอกุศลธรรมและเพื่อยังกุศลธรรมให้เกิด รวมถึงความเพียรระวังมิให้ออกุศลธรรมเกิดขึ้น และเพียรพยายามรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและเจริญยิ่งๆ ขึ้นไป เป็นใหญ่ในการครอบงำความไม่มีเพียร

3. อินทรีย์ คือ สติ (สตินทรีย์) หมายถึง ความระลึกได้ คือสามารถระลึกถึงสิ่งที่ทำ และคำที่พูดได้เป็นใหญ่ในการครอบงำความไม่มีสติ

4. อินทรีย์ คือ สมာธิ (สมาธิทรี) หมายถึง ความตั้งจิตมั่น หรือมีจิตแน่วแน่มั่นคง เป็นใหญ่ในการครอบงำความไม่มีสมาธิ

5. อินทรีย์ คือ ปัญญา (ปัญญาทรี) หมายถึง ความรู้ชัด ความมีปัญญาพิจารณา สิ่งต่าง ๆ

5. วัชชือปริหานิยธรรม (สามัคคีธรรม)

เป็นคุณธรรมสร้างสรรค์ความสามัคคีเป็นคุณธรรมสำหรับสร้างความเจริญให้แก่สังคม ในอุดมคติ มี 7 ประการ

1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ เป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ

2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ เป็นการร่วมมือกันทำงาน ให้แก่รัฐ ให้แก่สังคม

3. ไม่บัญญัติสิ่งขัดกับหลักการเดิมที่ถูกต้องชอบธรรมอยู่แล้วขึ้นมาใหม่ กล่าวคือ ไม่ล้มล้าง สิ่งที่ดีงามที่มีอยู่แล้วปฏิบัติอย่างมั่นคงตามหลักการเดิมที่วางไว้ดีแล้ว

4. เคารพนับถือท่านผู้ใหญ่ในหมู่ชน รับฟังคำสอนที่ถูกต้องและปฏิบัติตามด้วยความเคารพ

5. ให้ความคุ้มครองป้องกันบรรดาหญิงทั้งปวง และหญิงวัยรุ่นให้อยู่ดีมีสุข พ้นจากการข่มเหง รังแกทางเพศ

6. สาราณียธรรม 6

สาราณียธรรม 6 เป็นธรรมะที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเสรี มีสุข

1. มีเมตตากายกรรม

2. มีความรักต่อกัน

3. คิดถึงกันในแง่ดี

4. รู้จักแบ่งผลประโยชน์

5. ทุกคนเสมอภาคกันภายใต้กฎระเบียบ

6. มีความเห็นตรงกัน

ประโยชน์ของหลักธรรมทางศาสนาต่อบุคคลและสังคม

หลักธรรมทางศาสนามีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม คือ (สุขสันต์ จงพิพัฒน์ยิ่ง, 2535)

1. คุณประโยชน์ต่อบุคคล
 - 1.1 ทำให้ระดับของจิตใจผู้ประพฤติธรรมสูงขึ้น
 - 1.2 เป็นที่พึ่งทางจิตใจ
 - 1.3 ทำให้มองโลกในแง่ดีและมีโลกทัศน์กว้างขวางขึ้น
 - 1.4 ทำให้เป็นคนดีทั้งทางกาย วาจาและใจ
 - 1.5 ทำให้เข้าใจในชีวิต และสามารถแก้ไขปัญหาของชีวิตได้
2. คุณประโยชน์ต่อสังคม
 - 2.1 ทำให้สังคมมีระเบียบ มีวัฒนธรรม มีความสงบสุข
 - 2.2 ทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มผู้นับถือศาสนาเดียวกัน
 - 2.3 ทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เจริญรุ่งเรือง
 - 2.4 ช่วยให้สามารถดำรงความเป็นชาติอยู่ได้
 - 2.5 ช่วยลดการทุจริตและความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจลงได้มาก
 - 2.6 ช่วยให้กฎ ระเบียบ กฎหมายของสังคมบรรลุมุ่งหมายสมประสงค์

2.3.2. คุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเป็นแบบอย่างที่ดียิ่งในทุกด้าน ทรงมีความเป็นไทย มีพระราชจริยวัตรอ่อนน้อมถ่อมตน ทรงมีพระราชกรณียกิจเป็นคุณอนเนกอนันต์ต่อการแก้ไขความทุกข์ยากและบำรุงสุขแก่พสกนิกร และการพัฒนาประเทศ ทรงมีผลงานที่เป็นประโยชน์และได้รับการยกย่องในระดับสากล เช่น การทำฝนหลวง ช่วยแก้ไขปัญหาคความแห้งแล้งของเกษตรกร ทรงประดิษฐ์กังหันน้ำชัยพัฒนา ซึ่งเป็นเครื่องช่วยเติมออกซิเจนในน้ำ ช่วยแก้ปัญหามภาวะน้ำเสีย และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่างๆ ประมาณ 4,000 โครงการ ท่านได้พระราชทานแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาระดับสังคมอย่างยั่งยืน เป็นพระมหากษัตริย์ที่ทรงเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม สมควรที่ผู้นำทางการศึกษาควรน้อมนำหลักธรรมคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประพฤติปฏิบัติและนำมาเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูเป็นครูที่ดีตามรอยพระยุคลบาท.

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549 : 29 – 70) ได้รวบรวม “หลักธรรม 10 ประการ ตามรอยพระยุคลบาท” สรุปได้ดังนี้

ข้อ 1. ทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

พระองค์ทรงใช้หลักเป็นผู้รู้จริงในการทำงาน ก่อนตัดสินพระทัยลงไปช่วยประชาชน จะทรงศึกษาเอกสาร ข้อมูล ศึกษาวิธีการทำงานในแต่ละเรื่อง กระบวนการพัฒนาอย่างละเอียด เมื่อพร้อมแล้วจึงลงมือทำ

ข้อ 2. ความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะ และความถูกต้อง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมเยียนราษฎรในถิ่นทุรกันดาร ประทับอยู่ในป่าในดง แม้เป็นเวลามีดค้ำ เพื่อทรงทราบถึงความทุกข์ยากของราษฎร และหาทางช่วยแก้ไขปัญหา พระองค์ไม่เคยทรงปริพระโอษฐ์ ทรงงานหนักด้วยความอดทนจนถึงพระชนมายุ 80 พรรษา ทรงตรากตรำพระวรกายมาเป็นระยะเวลานานแล้ว

ทรงยึดธรรมะ ความถูกต้องยิ่งกว่าสิ่งใด ผู้ที่ถวายเงินโดยเสด็จพระราชกุศล จะทรงใช้เพื่อส่วนรวมของประเทศชาติ ไม่เคยใช้ในส่วนพระองค์เลย

ข้อ 3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่ายและประหยัด

พระองค์มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่าย อย่างมาก เวลาเสด็จเยี่ยมราษฎร ทรงโน้มพระวรกายไปหาประชาชน คุกเข่าหน้าประชาชน ถามทุกข์สุขและหารือกับเขาเป็นชั่วโมง ๆ ประชาชนนั่งพับเพียบ พระองค์ก็ทรุดพระวรกายนั่งพับเพียบเสมอบนพื้นเดียวกัน ชำราชากรที่ตามเสด็จไปด้วยนั่งล้อมวงประชุม โดยไม่ต้องเข้าห้องประชุม ไม่ต้องมีโต๊ะเก้าอี้ มีความเรียบง่าย

ทรงใช้ฉลองพระองค์เป็นลิบ ๆ ปี ใช้ฉลองพระบาท (คู่ละไม่กีร้อยบาท) โดยไม่เคยเปลี่ยนยี่ห้อเลย ทรงใช้นาฬิกาเรือนละไม่กี่ร้อยบาท ทรงมีความประหยัดเป็นแบบอย่างที่ดียิ่ง

ข้อ 4. มุ่งประโยชน์ส่วนใหญ่มากเป็นหลัก

พระองค์ทรงมีปฐมบรมราชโองการ ในวันที่ทรงเสด็จขึ้นครองราชย์ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” พระองค์ทรงงานโดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบันรวมเป็นเวลากว่า 60 ปี ไม่เคยทรงนึกถึงพระวรกายหรือประโยชน์ของพระองค์แม้แต่บ่อย

การมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งนี้ ก็คือประโยชน์ของแผ่นดิน ถ้าเราถนอมแผ่นดินนี้ให้คงอยู่อย่างเจริญงอกงาม ยั่งยืนแล้ว เราก็จะได้รับประโยชน์ไปด้วย

ข้อ 5. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2546 ทรงเตือนคณะผู้ที่มาเข้าเฝ้า ให้ปรึกษาหารือกันรับฟังเหตุผลของเขา แล้วเราแสดงเหตุผล แล้วพิจารณาว่าเหตุผลอันใดจะถูกต้องควรยอมรับได้มากกว่า แล้วตกลงกัน เลิกเถียงกัน แล้วลงมือปฏิบัติ

การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นหนทางของมนุษย์ที่มีสติปัญญาพึงกระทำกันไม่ยึดความคิดของตนเป็นที่ตั้งฝ่ายเดียว

ข้อ 6. มีความตั้งใจจริงและขยันหมั่นเพียร

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรมาก ทรงงานโดยไม่มีวันเสาร์อาทิตย์ ไม่มีเวลากลางวันกลางคืน

พระองค์ทรงเป็นนักดนตรี ทรงพระราชนิพนธ์เพลง เช่น เพลงเราสู้ บ้านเรา ปลูกให้ประชาชนมีความรักชาติบ้านเมือง เพลงรัก ให้เรารู้จักรักสิ่งแวดล้อม รักภูเขา แม่น้ำ ทะเล ทรงใช้ดนตรีเป็นเครื่องพัฒนาคนด้วย ทรงเข้าร่วมแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติได้รางวัลระดับเหรียญทอง ทรงพัฒนาการเกษตร เรื่องน้ำ วิทยาศาสตร์ ทรงเป็นผู้มีความตั้งใจพระทัยในการทรงงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติที่ทรงคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศชาติ

เมื่อครั้งเสด็จไปค่ายมฤคทายวัน ทรงงานในวันนั้นเสร็จห้าทุ่ม พวกข้าราชการก็เข้าค้ายนอนพักผ่อน ทรงวิญญูเรียกตอนตี 2 ขอข้อมูลเพิ่มเติม เนื่องจากกลับไปทรงงานต่อให้งานเสร็จ

ในฐานะข้าราชการ ควรยึดถือว่า งานของประชาชนรอไม่ได้ ควรมีน้ำใจให้บริการที่ดี

ข้อ 7. มีความสุจริต และความกตัญญู

พระองค์ทรงเป็นผู้ยึดความสุจริตและมีความกตัญญูอย่างยิ่งต่อสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และกตัญญูต่อแผ่นดิน

ข้อ 8. พึ่งตนเอง และส่งเสริมคนดีและคนเก่ง

ควรให้การสนับสนุน เพื่อนร่วมงานที่ดีและเก่ง ไม่อิจฉาลูกน้อง ไม่ควรคิดว่าเขาจะล้ำหน้าเรา หน่วยงานจึงจะเจริญก้าวหน้า

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ทั้งนี้ต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานทุกชั้นตอน ต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี ในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีความรอบรู้ ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และรอบคอบ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุ สังคม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ข้อ 9. รักประชาชน

พระองค์ทรงรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน ชำราชากรต้องรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน ให้การต้อนรับที่ดีต่อผู้มารับบริการ มีปิยวาจา

ข้อ 10. การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

พระองค์รับสั่งว่าบ้านเมืองอยู่รอดมาได้ทุกวันนี้เพราะคนไทยยังให้กันอยู่ คนในครอบครัวให้การช่วยเหลือกัน คนในชุมชนยังเอื้อกัน ชำราชากรให้บริการแก่ประชาชน เวลาเกิดความทุกข์ยากที่ไหน ทุกคนยังรวมตัวช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นสังคมที่หาไม่ได้ในโลก

2.3.3. จรรยาบรรณครู

องค์ประกอบของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบ (พิภพ วังเงิน , 2537 : 4-5) ดังนี้

1. **ระเบียบ** (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งถ้าองค์การขาดกฎเกณฑ์ แต่ละคนต่างทำอะไรได้ตามอำเภอใจไม่มีผู้นำ ไม่มีระเบียบแบบแผนให้ยึดถือ จะเกิดการละเมิดสิทธิ หน้าที่ เกิดความเดือดร้อนระส่ำระสาย
2. **สังคม** (Society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนจะก่อให้เกิดความเรียบร้อย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม
3. **อิสระเสรี** (Autonomy) บุคคลผู้สำนึกในโนธรรมและมีประสบการณ์ชีวิต ย่อมจะมีความสุขที่จะอยู่ในระเบียบวินัย ค่านิยมคืออิสระ เสรีภาพ เมื่อได้รับการขัดเกลาแล้ว สามารถปกครองตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมได้

คณะกรรมการโครงการศึกษาจริยธรรม (รศ. ประจวบ เหมรัตน์ และรศ. วัฒนา บุญเกิด. ม.ป.ป. : 96-97) ได้กำหนดจริยธรรมที่ควรปลูกฝังแก่คนไทยไว้ 8 ประการดังนี้

1. การใฝ่สัจจะ คือยึดถือความจริง ศรีทธาในสิ่งที่มีหลักฐานข้อมูลรองรับที่สามารถพิสูจน์ตรวจสอบได้ แสวงหาความรู้ ความจริงได้
2. การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา หมายถึง การใช้กระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงเป็นทางออกอย่างมีเหตุผลเหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาหรือจัดอุปสรรคข้อยุ่งยากต่างๆ ที่เผชิญอยู่
3. เมตตากรุณา หมายถึง การเสียสละเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น
4. สติ-สัมปชัญญะ รู้สึกตัวอยู่เสมอว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ เตือนตนเองให้ตัดสินใจประพฤติปฏิบัติและแสดงความเป็นมิตร

5. ไม่ประมาท ต้องวางแผน เตรียมพร้อม มีการคาดการณ์ เพื่อรับผลที่ตามมาของการกระทำใดๆ ของตนเอง
6. ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อความจริงความถูกต้อง ดึงาม ตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ต่อคำมั่นสัญญา
7. ขยัน-หมั่นเพียร พอใจหน้าที่การงานของตน มีใจจดจ่อกับงาน
8. หิริ-โอตตปปะ ละอาย เกรงกลัวต่อการประพฤติชั่ว การผิดศีลธรรม

จริยธรรมของครู กรมการฝึกหัดครู (อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2537 : 5-6) ได้วิจัยและกำหนดจริยธรรมของครู ไว้ดังนี้

1. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้น
2. **ความซื่อสัตย์** ประพฤติ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตรงต่อความเป็นจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ต่อนายจ้าง ต่อลูกจ้าง ต่อองค์กร ต่อประเทศชาติ
3. **ความมีเหตุผล** ความสามารถในการใช้ปัญญา รู้จักไตร่ตรองพิศุจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้ ไม่เชื่อง่าย หูเบา รู้จักเหตุรู้จักผล
4. **ความกตัญญูกตเวที** รู้สึกในอุปการคุณบุญคุณแล้วแสดงออกตอบแทนบุญคุณ
5. **การรักษาระเบียบวินัย** หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม
6. **ความสามัคคี** หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ปรับตนเองเข้ากับผู้อื่นได้ดี รับผิดชอบ รักหมู่คณะ
7. **ความยุติธรรม** เทียงตรง สอดคล้องกับความจริง ไม่ลำเอียง
8. **ความเสียสละ** ละความเห็นแก่ตัว รู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตัวเอง การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังทรัพย์กำลังกาย กำลังปัญญา
9. **การประหยัด** ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย รู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขต มีความพอดี ใช้สิ่งทั้งหลายอย่างพอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด รู้จักระมัดระวัง ไม่ให้มีส่วนเกินเหลือทิ้ง

10. **ความเมตตากรุณา** มีความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข และสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์

11. **ความอุตสาหะ** คือความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

จรรยาบรรณในวิชาชีพครู

ความหมาย จรรยาบรรณในวิชาชีพหมายถึงประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพนั้นก็ได้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

ความสำคัญ

จรรยาบรรณในวิชาจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น “**วิชาชีพ**” นั้นกำหนดให้มีองค์ประกอบรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า “**จรรยาบรรณ**” ส่วนลักษณะ “**วิชาชีพ**” ที่สำคัญคือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพมีการจัดการสอนศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการสอนด้วยทฤษฎีและการปฏิบัติจนผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี “**จรรยาบรรณในวิชาชีพ**” เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานดังกล่าวหลักที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551 : 30 - 34)ได้กำหนดจรรยาบรรณครูไว้ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี
- (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือสิ่งเสพติด จนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
- (2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด
- (4) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ
- (5) ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพ ที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้ แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่พึงประสงค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- ล่องละเมิดทางเพศ
- (3) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหาย ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (4) ไม่รับรู้หรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ในการ จัดการเรียนรู้อ และการปฏิบัติหน้าที่
 - (5) ขัดขวางการพัฒนาองค์การจนเกิด ผลเสียหาย

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของ วิชาชีพ
- (2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้
- (4) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของ ทางราชการ
- (6) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- (7) ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร
- (8) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบ วิชาชีพ
- (2) ดูหมิ่นเหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ ศาสตราจารย์ในวิชาชีพ หรือองค์กร
- (3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการ เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
- (4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบต่อ หรือ ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน ของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- (5) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ของตน
- (6) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติ วิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการ เกิดความเสียหาย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

อย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (7) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
6. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
7. ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสมอภาค
- (2) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- (3) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และ ความสนใจของแต่ละบุคคล
- (4) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม
- (2) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหาศิษย์หรือผู้รับบริการ
- (3) ดูหมิ่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ
- (4) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง
- (5) ลุงใจ โหนมน้าว ยุยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ
- (6) ชักชวน ใ้ จ้าง วานศิษย์หรือผู้รับ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผน การเรียนรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- (6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- บริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือ เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข
- (7) เรียกเรื่องผลตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (2) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (2) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิ ให้อายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น
- (3) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย
- (4) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (5) วิพากษ์ วิจรรณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในเรื่องทีก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
(2) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์	(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ต่อส่วนรวมภูมิปัญญา หรือสิ่งแวดล้อม
(3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

2.3.4. คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นไป เริ่มเปลี่ยนแนวทางจากการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายสำคัญมาเป็น “คน” เป็นศูนย์กลางและเป้าหมายหลักของการพัฒนา ให้คนไทยเป็นคนดีมีคุณธรรมมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่านิยมอันดีงาม คิดเป็น ทำเป็น คิดชอบ-ทำชอบ มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นคนมีเหตุผล เป็นการพัฒนาด้านจิตใจให้สมบูรณ์ 3 ด้าน คือ

1. **ให้มีสมรรถภาพ** ให้เป็นคนเก่งที่มีปัญญาใฝ่รู้ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ขยันขันแข็ง รู้จักพึ่งตนเอง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

2. **ให้มีคุณภาพ** เป็นคนมีคุณธรรม พัฒนาให้เป็นคนมีเมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

3. **ให้มีสุขภาพ** เป็นคนมีความสุขทั้งทางกาย ใจ และทางสังคม พัฒนาให้เป็นคนมีความสุข มีสมาธิ สงบเยือกเย็น แจ่มใส ร่าเริง พอใจในสิ่งที่มีและยินดีในสิ่งที่ทำ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 ได้กำหนดไว้ดังนี้

ด้านจิตใจและสังคม มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน มีจริยธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ร่วมในกระบวนการพัฒนา มีความเป็นไทย ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมไทย ทศพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านสติปัญญา คิดกว้าง คิดไกล ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการประดิษฐ์คิดค้น รู้เท่าทัน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ด้านสุขภาพอนามัย มีสุขภาพจิตดี เจริญเติบโตตามวัย ร่างกายแข็งแรงปลอดจากโรคภัย ปราศจากสารพิษและสารเสพติด

ด้านการประกอบอาชีพ มีทักษะ มีคุณธรรม และเจตคติที่ดีต่อการประกอบสัมมาชีพ สามารถสร้างเสริมอาชีพ เพื่อนำไปสู่สภาวะการพัฒนาที่สมบูรณ์

จากการที่รัฐจัดให้มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม จึงกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขึ้นใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : 2550)

ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นคุณธรรมประจำใจที่จัดทำขึ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ มี 5 ประการ ดังนี้

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage)
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility)
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability)
4. ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination)
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation)

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง

- ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม
- เสียสละ
- ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ

ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานองค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส
- มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง

- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลสัมฤทธิ์ และค่าใช้จ่าย

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการมาตรา 78 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการตามหลักการและจรรยาวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 21 - 23) จึงได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552 ไว้เพื่อเป็นกรอบ แนวทาง มาตรฐานในการปฏิบัติราชการและประพฤติตนของข้าราชการเพื่อ

ขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติงานสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง หน่วยงานและสังคม ดังนี้

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพียงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติงาน
- 1.2 อุทิศตนเพื่อราชการ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม
- 1.3 ให้คำปรึกษา แนะนำด้วยความสุจริตใจ ด้วยความเต็มใจและเป็นมิตร
- 1.4 รับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง

ข้อ 2 การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องยึดมั่นในระบอบคุณธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง บนพื้นฐานของหลักนิติธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบนโยบายกฎหมาย หลักวิชาการรวมทั้งปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

- 2.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งมาตรฐานทางจรรยาของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตน
- 2.2 ปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง บนพื้นฐานของหลักการ ระเบียบกฎหมาย
- 2.3 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรง ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน มีจิตสาธารณะ ยึดถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก
- 2.4 ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่ อย่างชอบธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2.5 ปฏิบัติตามพันธะสัญญา มีสัจจะ และไม่สัญญาใดๆ กับผู้อื่น โดยมุ่งหวังผล ประโยชน์ส่วนตน

2.6 ภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ศรีด้วยความถูกต้องชอบธรรม ผลักดันภารกิจหลักของตนเองและหน่วยงานให้บรรลุผลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของชาติและสังคมไทย

2.7 ไม่ปฏิบัติตนทำให้เสียชื่อเสียงแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 3 การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ ดังนี้

3.1 ยึดมั่นการให้บริการด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และทั่วถึง

3.2 ตัดสินใจอยู่บนหลักการ เหตุผล ข้อเท็จจริงและยุติธรรม

3.3 ให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรและไม่มีอคติ โดยเฉพาะกับผู้ด้อยโอกาส

3.4 ไม่กระทำการใด อันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม

3.5 ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องวางตัวเป็นกลาง พึงระมัดระวังมิให้ตกเป็นเครื่องมือทางการเมืองแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ข้อ 4 ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย อย่างมีเหตุผลและสามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส กำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

4.2 มีความพร้อมในการรับการตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำของตน

4.3 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

ข้อ 5 การมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ผลของงาน

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

5.1 ปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานให้เกิดผลดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง

5.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อุทิศตน มีความพยายามฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 ประสานงาน ให้ความร่วมมือ รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการเครือข่าย และทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ให้บรรลุภารกิจเพื่อส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิทธิประโยชน์ของนักเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 พัฒนาตนเอง สนใจ ใฝ่รู้ โดยการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญ วิทยาการสมัยใหม่ และปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อสามารถให้บริการที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชาชน และผู้รับบริการอื่นๆ ทั่วไป

ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองที่ดี พึงเคารพกฎหมาย สิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตน และผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน เอื้ออาทร เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ มีความสมานฉันท์ รักษาและใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างประหยัดและคุ้มค่า ดังนี้

6.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

6.2 เคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

6.3 เคารพระเบียบ กฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติของสังคม

6.4 พิทักษ์ รักษาและใช้ทรัพยากร พลังงานของประเทศ อย่างประหยัดและคุ้มค่า

6.5 มีความเอื้ออาทร เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

6.6 ส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์ การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ

6.7 เป็นบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองที่ดีของประเทศ

ข้อ 7 การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำรงชีวิตโดยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานเพื่อสร้างศรัทธาความเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ดังนี้

7.1 มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร อุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริตและรอบคอบ

7.2 ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด

7.3 มีความพอเพียงที่เน้นการส่งเสริมเป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค

7.4 ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยสติสัมปชัญญะ โดยยึดหลักเหตุผล ความ

ยุติธรรม และผลประโยชน์ส่วนรวม

7.5 ปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

7.6 เป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาและรักษาไว้ซึ่งธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

ให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นโดยครบถ้วน การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการซึ่งมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนและนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

จริยธรรมที่ควรเสริมสร้างให้มากขึ้นในสังคม

สิ่งที่ก่อให้เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ ค่านิยมผิด ๆ ความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย นิยมของต่างประเทศ การสนับสนุนคอร์รัปชัน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความไม่พอ เพื่อเตือนสติคนไทย มีข้อความดังต่อไปนี้ (พรนพ พุกกะพันธุ์. 2543, หน้า 401)

“ความฟุ้งเฟ้อทำให้เกิดความไม่พอ คนเราฟุ้งเฟ้อก็ไม่มีทางที่จะหาทรัพย์มาบ่อนความฟุ้งเฟ้อได้ ความฟุ้งเฟ้อ เป็นปากที่หิวไม่หยุด บ่อนเท่าไรก็ไม่พอ จะต้องหาทางป้องกันความฟุ้งเฟ้อ และป้องกันวิธีการที่จะนำมาบ่อนความฟุ้งเฟ้อ ซึ่งก็คือการทุจริต

จริยธรรมที่ควรเสริมสร้าง และพัฒนาที่สำคัญ มีดังนี้

1. ความสามัคคีของคนในชาติ

ความแตกแยกของพรรคการเมืองมักทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่ประชาชนด้วยอาจมีกลุ่มคัดค้านต่าง ๆ มากมาย และโดยเฉพาะพรรคฝ่ายค้านที่ค้านสมชื้อ หยุ่มหยมไปหมด ก็นำเป็นห่วงเรื่องความมั่นคงของประเทศ ความสามัคคีเป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นพลังสำคัญ ที่

ทำให้หมู่คณะ กลุ่มประชาชน ผนึกกำลังกัน ทำให้เกิดเอกภาพความสำเร็จ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงจารึกที่ฐานด้านหน้าของพระพุทธรูป ภ.ป.ร. ว่า “คนชาติไทย จะรักษาความเป็นไทยอยู่ได้ด้วยมีสติสำนึกอยู่ในความสามัคคี” ทุกคนพึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความสามัคคีว่าก่อให้เกิดความมั่นคงสงบสุข กลุ่มบุคคลใดมีความสามัคคีกลุ่มนั้นก็เกิดความมั่นคง เช่นครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันในองค์กรต่าง ๆ บุคลากรทุกคนต้องสามัคคีกันองค์กรจึงจะไปรอดปลอดภัย

2. ความกตัญญูทตเวทิต

คนไทยถูกสั่งสอนให้รู้จักบุญคุณ และต้องตอบแทนบุญคุณ อย่างไรก็ตามถ้าผู้มีพระคุณแก่ตนทำผิด คอรัปชั่น แล้วตนให้ความช่วยเหลือ ก็ย่อมเกิดความไม่ยุติธรรม เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม ผิดกฎหมาย พุทธศาสนาให้ใช้หลักธรรมนุธรรมปฏิบัติคือเลือกธรรมะมาใช้ให้เหมาะแก่บุคคลและสถานการณ์ ทุกองค์การต้องปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องกตัญญูเป็นพิเศษ เพราะเป็นสิ่งยึดโยงจิตใจให้องค์การมั่นคง

3. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ตามหลักแห่งจริยธรรม

ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง จะต้องเป็นผู้มีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนพึงกระทำ ท่านศาสตราจารย์ สัญญา ธรรมศักดิ์ อดีตนายกรัฐมนตรียุติธรรม อดีตประธานองคมนตรีได้กล่าวว่า “ความสำนึกในหน้าที่ มีความสำคัญอย่างยิ่งในความเป็นอยู่และความเจริญของประเทศชาติและบุคคล ความสำนึกในหน้าที่นั้นคงจะอยู่ที่หน้าที่ของใคร ใครต้องทำเป็นอย่างไรดีที่สุด

ความสำนึกในหน้าที่ มีสาระดังนี้

3.1 ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ผลัดภาระหน้าที่ไปให้ผู้อื่น

แม้มีฐานะเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหารมีสิทธิ์มอบงานให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา หรือให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทน แต่ก็ยังต้องรับผิดชอบในหน้าที่นั้น โดยต้องกำกับดูแลว่า ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำงานที่รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ เมื่อผิดหรือบกพร่องต้องกล้ารับผิดชอบ

3.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ

ต้องไม่ลำเอียงเพราะความรัก (ฉันทาคติ) เพราะความโกรธ (โทสาคติ) เพราะความหลงหรือความเขลา (โมหาคติ) เพราะความกลัว (ภยากติ)

3.3 ต้องมีความซื่อตรงต่อหน้าที่

ตั้งใจทำกิจการงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุทิศตน วิริยะ อย่างเต็มสติกำลังของตน ด้วยสุจริต มุ่งให้งานบรรลุความสำเร็จ ไม่เอาเวลาราชการไปทำกิจส่วนตัว หารายได้พิเศษ

3.4 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณธรรม

ผู้มีสำนึกในหน้าที่จะต้องตระหนักถึงความมีจริยธรรมและคุณธรรม

3.5 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละที่ตรง

ให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในจริยธรรม

4. ความจงรักภักดีต่อองค์การ

4.1 ต้องประพฤติตนเป็นคนดีขององค์การ ไม่ประพฤติผิดระเบียบวินัยขององค์การ ไม่ประพฤติสิ่งใดที่จะทำให้ลายสธารณสมบัติขององค์การ องค์การจะดำรงอยู่ได้อย่างสงบมั่นคงก็เพราะบุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

4.2 ต้องรักหวงแหน เติบโตขึ้นเชิดชูสถาบันที่ตนสังกัด ไม่ยอมให้ใครดูถูกเหยียดหยาม กล่าวร้าย ต้องชี้แจง ต่อต้าน ทำความเข้าใจ กตัญญู มีความรู้สึกที่ดีต่อสถาบัน

4.3 ไม่ประทุษร้ายต่อองค์การ ไม่นิินทา ว่าร้าย นำสิ่งไม่ดีไปประจานทำลายองค์การที่ตนทำมาหากินอยู่

4.4 เอื้อเฟื้อ อนุเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้พ้นจากความยากลำบาก เอื้อประโยชน์แก่กันและกัน

4.5 เต็มใจเสียสละตามสมควร เสียสละแก่องค์การ และเพื่อนร่วมงาน

5. ผู้บริหารฝ่ายปกครองต้องยุติธรรม

ต้องปกครองเยี่ยงพ่อปกครองลูก มีความเป็นประชาธิปไตย ยึดหลักทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย ทาน-การให้ ศีล-ความประพฤติดีงาม ปริจาคะ-การเสียสละ อาชวระ-ความประพฤติที่ตรง มัทวะ-ความอ่อนโยน ตปะ-ความเพียร อักโกธะ-ความไม่โกรธ อวิหิงสา-การไม่เบียดเบียน ขันติ-ความอดทน และอวิโรธนะ-ความไม่ทำผิด

2.3.5. จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน

จริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551:1-19) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือนขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2551 เพื่อให้ข้าราชการเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สัมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด ค่านิยมหลักของข้าราชการพลเรือน จริยธรรม และจรรยาข้าราชการพลเรือน มีดังนี้

ค่านิยมหลักของข้าราชการพลเรือน

บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประชาชาติ เป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้

- (1) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม
- (3) มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว

โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

- (4) ยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- (5) มีความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- (6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองและให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยดี ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (7) ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- (9) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- (10) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

1. ข้าราชการพลเรือนต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(1) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(2) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือ ทางวาจา

2. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(2) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(3) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด

ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดแย้งกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(4) ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องชี้ขาดหรือวินิจฉัยต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

3. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(2) ไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร

(3) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(4) ใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(5) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(6) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของศาลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(7) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาเว้นแต่มีความจำเป็นรีบด่วนหากปล่อยให้เนิ่นช้าไป ราชการจะเสียหาย ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเสนอเรื่องนั้นเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง ผู้สั่งต้องไม่มอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจ หรือสั่งการแทน

4. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือ หากกำลังกระทำดังกล่าวต้องหยุดกระทำ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(2) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานหากมีต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณีและคณะกรรมการจริยธรรม

ในระหว่างที่ยังไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาผู้รับรายงานหรือการวินิจฉัยจากคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการที่ถูกรายงานว่าฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ จะกระทำการที่ถูกรายงานนั้นมิได้

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย และการทุจริตหรือประพฤติ มิชอบ

(3) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของ

รัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ตามที่ ก.พ. กำหนด ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการ
จริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การ
ปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็น
นายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(4) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (2)
ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่องซึ่งมีลักษณะตาม (2) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้อง
คัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้น แล้วแต่กรณี

หากมิได้มีการดำเนินการตามข้อนี้ ให้ถือว่าข้าราชการมีส่วนร่วมรู้เห็นในการฝ่าฝืน
ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณด้วย

5. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่ง
หน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดย
อย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่โดยมิชอบ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง
อำนาจหรือหน้าที่ตนโดยมิชอบ แสวงหาเงินทรัพย์สิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งที่คำนวณเป็นเงินได้
หรือไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ตำแหน่ง หรือสิทธิพิเศษอื่นใดเพื่อตนเองหรือผู้อื่น

การกระทำตามข้อนี้รวมถึงการกระทำซึ่งไม่ได้ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่โดยตรง
แต่กระทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่นั้นด้วย

(2) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือ
หน้าที่ของตนไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งอื่นโดยทุจริตเพื่อตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่เป็นการอันชอบด้วย
กฎหมายหรือที่ ก.พ. อนุญาต

(3) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญ
แทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าเกี่ยวข้องหรือไม่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตาม
ประเพณีหรือแก่บุคคลทั่วไป

(4) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือการกระทำกรทำที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะ
ชอบ หรือชังบุคคลนั้น หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

(5) ไม่รับตำแหน่ง หรือกระทำการตามที่ระบุไว้ในข้อ 4 (3) โดยมีได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรม

(6) ไม่ริเริ่ม เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งรู้ หรือมีข้อสงสัยว่าตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือประมวลจริยธรรมนี้ ไม่รับเลี้ยง รับการบ้นเทิงหรือนันทนาการ ไปดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ จากผู้ซึ่งมาติดต่อหรือกำลังจะติดต่อกับราชการนั้น เว้นแต่ที่ ก.พ. กำหนด

6. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือเว้นการใช้อำนาจดังกล่าว และไม่ใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(2) ใช้อำนาจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่นโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคลไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาวะหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(3) ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและประมวลจริยธรรมนี้

(4) ไม่พูดเท็จ ไม่รายงานเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(5) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางทางการเมืองตามนโยบายของรัฐบาล ไม่กระทำการอันเป็นฝักฝ่ายทางการเมืองหรือกระทำการอันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง

(7) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการ ตามหลักวิชา

(8) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(9) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มาตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

7. ข้าราชการต้องใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(2) รักษาความลับของราชการ และความลับอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ กำหนด

(3) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงและครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่นอญูชาติ หรือไม่นอญูมติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

(4) ในกรณีที่ต้องประกาศที่ดำเนินการใดให้ทราบเป็นการทั่วไป เช่น การสอบแข่งขันหรือคัดเลือก การประกวดราคา การเลื่อนตำแหน่ง การให้ทุน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ต้องปิดประกาศไว้ ณ ที่ปิดประกาศของส่วนราชการ และลงประกาศในระบบข้อมูลทางไกล อิเล็กทรอนิกส์ (web page) ของส่วนราชการทั้งนี้ โดยประกาศล่วงหน้าก่อนวันครบกำหนดไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ เว้นแต่กรณีที่ ก.พ. กำหนด

(5) ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า

8. ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่ากระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ ต่อเมื่อได้ข้อมูลจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(2) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(3) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมายต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(4) ไม่เลียงกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(5) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สินสิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(6) เมื่อทราบว่ามีภาระละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(7) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินหรือหน่วยงานอื่นว่า กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

9. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดเต็มกำลังความสามารถ

(2) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(3) ใช้ความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด และไม่ละเมิดจริยธรรมวิชาชีพหรืออาชีพ

10. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการ ต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(2) ไม่คบหาสมาคมเป็นอาจิดกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งสังคมไม่ไว้วางใจหรือมีชื่อเสียงในทางเสื่อมเสีย

(3) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และ ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(4) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยัน ขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(5) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือราชการโดยรวม

(6) ไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ลวนลาม ทะแกลมหรือ กระทำการใดอันไม่เหมาะสมทางเพศต่อข้าราชการอื่น หรือต่อบุคคลผู้มาติดต่อราชการ

จรรยาข้าราชการ

1. ในการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) ร่วมมือในการต่อต้านการซื้อสิทธิ ขายเสียง

(2) ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความเห็นต่อคณะกรรมการ การของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภาและรัฐสภา

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การ กำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำบริการสาธารณะ การให้ข้อมูลและความเห็นแก่ส่วน ราชการและการตรวจสอบการให้อำนาจรัฐ

(4) มีจิตสำนึกสาธารณะของความเป็นพลเมือง ไม่นิ่งดูตายในกรณีที่พบเห็นการ กระทำที่เสียหายต่อรัฐ หรือต่อราชการ

2. ในการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนอย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) พึงเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(2) พึงยึดประโยชน์ของราชการโดยรวม มากกว่าประโยชน์ของส่วนราชการที่ตน สังกัด

3. ในการมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

- (1) ไม่พึงปิดความรับผิดชอบที่ต้องตัดสินใจ หรือดำเนินการ ให้ข้าราชการอื่น
- (2) พึงให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ละเว้นการใช้
กิริยา วาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้งหรือไม่สามัคคีให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ
- (3) พึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และรับฟังความคิดเห็นดังกล่าวที่ขอด้วยเหตุผล
- (4) พึงละเว้นการกระทำและคำพูดซึ่งแสดงความสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนพรรคการเมืองใดเป็นพิเศษเกินกว่าที่วิญญูชนทั่วไปจะพึงวิพากษ์วิจารณ์
- (5) พึงเสียสละ เอาใจใส่ดูแลและอนุเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี
- (6) พึงส่งเสริมความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยเฉพาะเมื่อมีการประชุมหรือหารือกัน ไม่ว่าจะผ่านทางหรือไม่ผ่านทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พึงบันทึกสรุปการประชุม ดังกล่าวไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง

4. ในการยึดมั่นในจริยธรรม และยื่นหยัดกระทำในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

- (1) พึงละเว้นจากการร่วมกระทำการอันอาจฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม
- (2) พึงสอดส่องพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมในส่วนราชการของตน และให้ความร่วมมือเป็นพยาน หรือให้ข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมาในการสอบสวนเรื่องจริยธรรม
- (3) พึงสอดส่อง และทักท้วงเมื่อสงสัยว่ามีการกระทำที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

5. ในการละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่ว่างจากการอันเป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

- (1) เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบพึงรายงานให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมทราบ
- (2) เมื่อมีข้อสงสัยว่าอาจมีผลประโยชน์อันเป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม พึงทักท้วงและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมทราบ
- (3) เมื่อมีข้อสงสัยว่าอาจมีผลประโยชน์อันเป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของตนเองและประโยชน์ส่วนรวม พึงแสดงข้อเท็จจริงให้คณะกรรมการที่ตนเป็นกรรมการอยู่หรือหัวหน้าส่วนราชการทราบ และพึงละเว้นจากการดำเนินการใดก่อนที่คณะกรรมการนั้นหรือ หัวหน้าส่วนราชการจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

(4) ไม่พึงเรียกรับ บอกรับ ขยายสิ่งของหรือบริการหรือให้ผู้บังคับบัญชาขยายสิ่งของหรือบริการให้ เว้นแต่เป็นการบำเพ็ญกุศลตามปกติประเพณีของส่วนราชการ

(5) ไม่จัดเลี้ยงหรือให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดเว้นแต่เป็นการดำเนินการตามปกติประเพณี โดยใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ

6. ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางกลางเมือง และให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) พึงแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ใช้วาจาสุภาพฟังความจากทุกฝ่ายอย่างตั้งใจ และมีเมตตาธรรมต่อผู้มาติดต่อ โดยเฉพาะกับผู้ยากจนหรือด้อยโอกาส

(2) พึงเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจไม่ตรีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อราชการ

(3) ไม่พึงให้บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว ซึ่งมีข้าราชการเข้ามายุ่งเกี่ยวกับหรือก้าวล่วงการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือไปมาหาสู่เป็นอาจฉนวนในขณะปฏิบัติราชการ

(4) ไม่พึงเป็นหัวคะแนน หาเสียงให้พรรคการเมืองผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้งระดับชาติและท้องถิ่น แม้จะอยู่นอกเวลาราชการไม่พึงแสดงความสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนพรรคการเมืองผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้งระดับชาติและท้องถิ่นต่อสาธารณชน

7. ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) ไม่พืงนำเอกสารหรือสำเนาเอกสารราชการไปเป็นของตนโดยมิได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

(2) ไม่พืงหลีกเลียง โยกโย้ หรือโยนภาระในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนให้บุคคลอื่นกระทำการแทน

(3) ในกรณีที่ตนไม่มีข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนขอพืงชวนหาให้ทราบแหล่งที่มีข้อมูลข่าวสารดังกล่าว แล้วแจ้งให้ประชาชนทราบ

8. ในการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) ตื่นตัวค้นคว้าหาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(2) ในกรณีมีข้อสงสัยในปัญหากฎหมายอันอยู่ในหน้าที่ตน พึงชวนชวายให้ได้ข้อยุติในปัญหาดังกล่าวโดยเร็ว

9. ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัดอย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) ไม่พึงอ้างความไม่เพียงพอของงบประมาณ บุคลากรหรือข้อจำกัดอื่น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย โดยเฉพาะในกรณีต้องบริการประชาชน

(2) พึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนยุคสมัย

(3) พึงทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม เพื่อให้บรรลุภารกิจเพื่อส่วนรวมและพึงช่วยเหลือข้าราชการอื่นตามควรแก่กรณี

10. ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม อย่างน้อยข้าราชการพึงยึดถือจรรยา ดังนี้

(1) พึงดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(2) พึงรักษาสำนึก และสัญญา

(3) พึงมีเมตตาธรรมโดยเฉพาะกับผู้ยากจน ด้อยโอกาส เด็กหรือคนชรา

(4) พึงเข้าร่วมในการพัฒนาจริยธรรมที่ส่วนราชการจัดขึ้น

(5) พึงตรงต่อเวลา และไม่ใช้เวลาราชการไปเพื่อการส่วนตัว

(6) พึงให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและส่วนราชการ

(7) พึงปฏิบัติตามปณิธานหรือค่านิยมที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรพัฒนาครู

แหล่งที่มาของแนวคิดด้าน คุณธรรมจริยธรรมครู	หลักสูตรทาง พระพุทธศาสนา (พุทธทาสภิกขุ,2546)	หลักสูตรตามรอย พระยุคลบาท (สมเด็จพระ คันธีเจตมฤต,2549)	จรรยาบรรณครู (คุรุสภา,2551)	คุณธรรมจากค่านิยม สร้างสรรค์ของข้าราชการฯ (สำนักงาน ก.พ.,2550)	จริยธรรมและจรรยา ข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.,2551)
การมีวินัยในตนเอง	✓		✓		
ความศรัทธาในวิชาชีพ	✓		✓		
การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
ความขยันหมั่นเพียร	✓	✓			✓
การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ	✓	✓	✓		✓
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	✓		✓	✓	✓
ความเมตตาครูณาต่อศิษย์	✓	✓	✓	✓	✓
ความอดทน	✓	✓			
ความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓	✓	✓	✓
ความโปร่งใส ตรวจสอบได้				✓	✓
การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓
ความเป็นธรรม	✓		✓	✓	✓
ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓	✓	✓	✓	✓
การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ	✓	✓		✓	✓
การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	✓	✓		✓	✓
การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย	✓		✓	✓	✓
การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย		✓	✓	✓	✓
ความสามัคคี	✓		✓	✓	
การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	✓	✓	✓	✓	
การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ			✓	✓	✓
การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาสังคม ศาสนา ศิลป วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม		✓	✓	✓	

ตารางที่ 6 สรุปการสังเคราะห์ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู

ที่	ลักษณะคุณธรรมจริยธรรม	ความถี่
1	การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ	5
2	ความเมตตากรุณาต่อศิษย์	5
3	ความซื่อสัตย์สุจริต	5
4	การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	5
5	ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	5
6	การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ	4
7	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4
8	ความเป็นธรรม	4
9	การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ	4
10	การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4
11	การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย	4
12	การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	
	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	4
13	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4
14	การขยันหมั่นเพียร	3
15	ความสามัคคี	3
16	การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ	3
17	การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม	3
18	การมีวินัยในตนเอง	2
19	ความศรัทธาในวิชาชีพ	2
20	ความอดทน	2
21	ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	2

จากการสังเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมของครูและของข้าราชการ จากหลักธรรมทางพุทธศาสนาโดยพุทธทาสภิกขุ (2546) หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท โดย สุเมธ ตันติเวชกุล (2549) จรรยาบรรณครู โดยครูสภา (2551) คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการโดยสำนักงาน ก.พ. (2550) และจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือนโดยสำนักงาน ก.พ. (2551) สรุปได้หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำพัฒนาครูในงานวิจัยนี้ รวม 13 ประการ ได้แก่ 1)การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ 2)ความเมตตากรุณา 3)ความซื่อสัตย์สุจริต 4)การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 5)ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6)การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจาใจ 7)ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 8)ความเป็นธรรม 9)การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ 10)การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11)การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย 12)การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย 13)การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

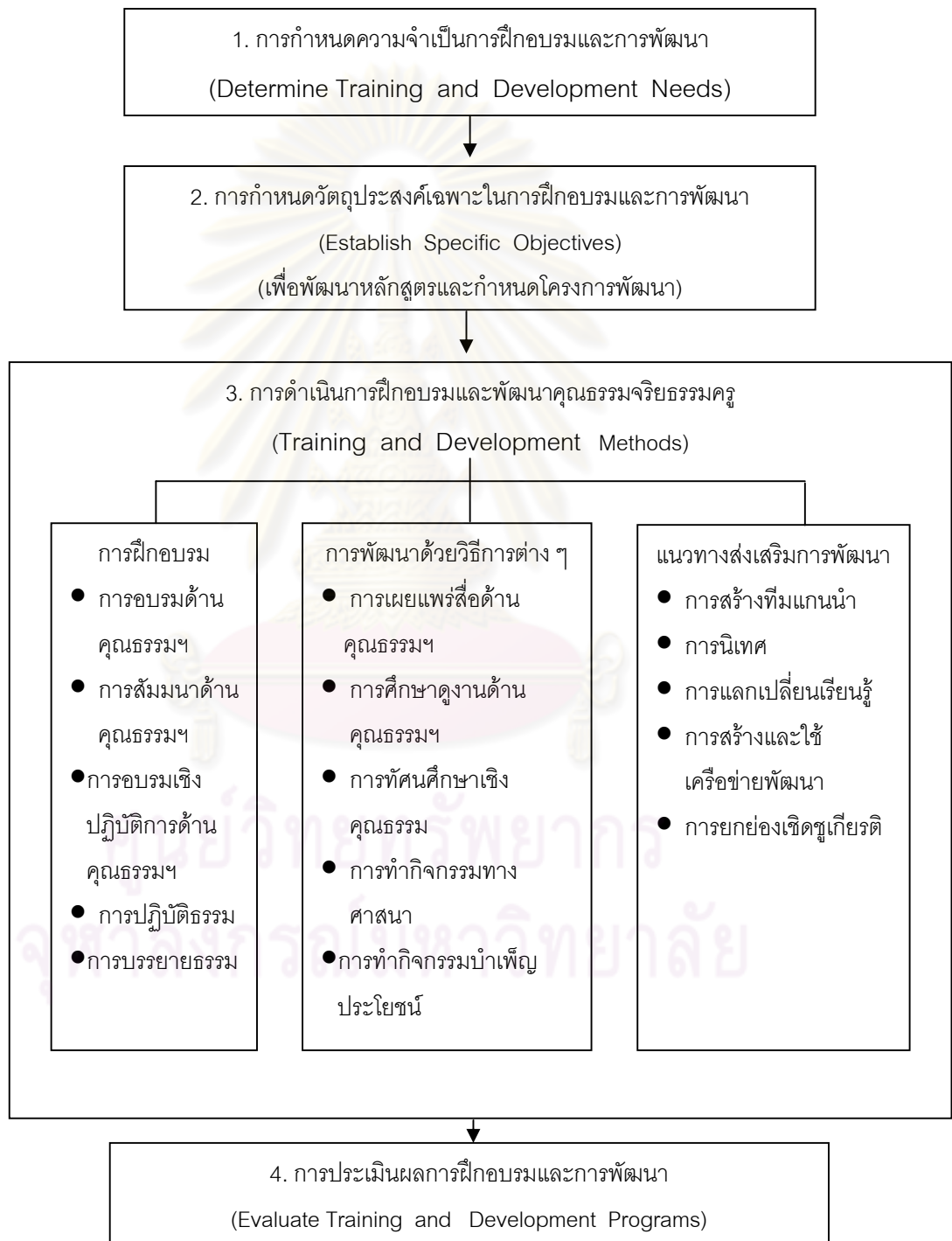
การพัฒนาครูด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าว จะช่วยเสริมสร้างให้ครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ศิษย์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ เป็นกำลังในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4. กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

การดำเนินงานพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาโดยนำกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Mondy, Noe and Premeaux (2002 : 219-221) มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

ภาพที่ 7 กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู



ที่มา : Mondy, Noe and Premeaux (2002 : 220)

การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Determine training and Development Needs)

การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1) คีษารวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องมาตรฐานที่กำหนดไว้กับผลงานที่เกิดขึ้น โดยการสำรวจ (Survey) การศึกษา (Study) การประชุม (Meeting)

2) วิเคราะห์ข้อเท็จจริง โดยวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างมาตรฐานที่กำหนด กับผลงานที่เกิดขึ้นจริงว่ามีช่องว่าง (Gap) มากขนาดไหน วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข

3) กำหนด Training Needs ด้วยการพิจารณาว่าจะแก้ไขด้านใด จะแก้ไขบุคคลประเภทใด เรียงลำดับอย่างไร กลุ่มบุคคลใดก่อนหลัง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่เข้ารับการอบรม

การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา เกิดจากการวิเคราะห์พื้นฐานด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน 3 ระดับ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ในระดับองค์กร (Organization Analysis) เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่ใช้กำหนดความจำเป็นจากทุกภาคส่วนขององค์กร ข้อมูลเช่น กลยุทธ์ขององค์กร ภารกิจ เป้าหมายและแผนงานต่างๆ เพราะการดำเนินการต่างๆ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2) การวิเคราะห์รายละเอียดของงาน (Task Analysis) เป็นการวิเคราะห์ในระดับงานย่อย เพื่อต้องการการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะดีสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

3) การวิเคราะห์ระดับบุคคลในหน่วยงาน (Person Analysis) เป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคน เพื่อทราบว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรม อาจทำได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ หรือการสำรวจของหัวหน้างาน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจน เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการฝึกอบรมหรือพัฒนา

การพัฒนาหลักสูตรและกำหนดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนา ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เลือกวิธีการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา หมายถึงสิ่งที่กำหนดในโครงการว่าจะให้ผู้เข้ารับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะใด ระดับใด ต้องมีความชัดเจน จะช่วยให้กำหนดวิชาและเนื้อหาสาระของการอบรม รวมถึงการเลือกสื่อและเทคนิควิธีที่จะใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเลือกวิธีการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนา วิธีการที่ใช้ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรเนื้อหาและวัยของผู้รับการพัฒนา เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

3) การเลือกใช้สื่อ การเลือกใช้สื่อหรืออุปกรณ์ จะมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอย่างมาก เช่น วีดีโอ การฉายภาพยนตร์ ทั้งนี้ต้องพิจารณาทั้งเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนา และต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าด้วย

การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สถานศึกษาสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครูที่ได้จากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักธรรมจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (พุทธทาสภิกขุ, 2545) หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2549) จรรยาบรรณครู (คุรุสภา, 2551) คุณธรรมจากค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงาน ก.พ. , 2550) และจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ. , 2551) สรุปได้ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครูในงานวิจัยนี้ รวม 13 ประการ ดังนี้

1. **การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ** หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ (คุรุสภา, 2551: 30) กำหนดเป็นพฤติกรรม ดังนี้

1) ศึกษาหาความรู้วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างเสมอ

2) ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์และผู้บริการให้เกิดผลที่พึงประสงค์

2. **ความเมตตากรุณา** หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข คิดช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ (พจนานุกรมพุทธศาสตร์, 2545) แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

1) ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการเต็มกำลังความสามารถ

2) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อป้องกันสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส

3) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

3. **ความซื่อสัตย์สุจริต** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่แสวงหาประโยชน์ที่มีขอบจากการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551:21) แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2) ถ่ายทอดความรู้โดยไม่บิดเบือนหรือปิดบังอำพราง
- 3) ละเว้นการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่
- 4) ไม่ใช้ตำแหน่ง หรือการกระทำที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะชอบหรือชังบุคคลนั้น หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5) ไม่ริเริ่ม เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินงาน หรือกระทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งรู้หรือมีข้อสงสัยว่าตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
- 6) ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

4. **การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ตามกรอบนโยบาย กฎหมาย หลักวิชาการ รวมทั้งปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 21) แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งมาตรฐานทางจรรยาของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตน
- 2) ปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง บนพื้นฐานของหลักการ ระเบียบกฎหมาย
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรง ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน มีจิตสาธารณะ ยึดถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่ อย่างชอบธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 5) ปฏิบัติตามพันธะสัญญา มีสัจจะ และไม่สัญญาใดๆ กับผู้อื่น โดยมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตน
- 6) ภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ศรีด้วยความถูกต้องชอบธรรม ผลักดันภารกิจหลักของตนเองและหน่วยงานให้บรรลุผลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของชาติและสังคมไทย

7) ไม่ปฏิบัติตนทำให้เสียชื่อเสียงแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. **ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 22) ดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อุทิศตน มีความพยายามฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ประสานงาน ให้ความร่วมมือ รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานผู้รับบริการเครือข่าย และทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ให้บรรลุภารกิจเพื่อส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิทธิประโยชน์ของนักเรียน ชำระราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. **การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรมอันดี แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- 2) สุขภาพเรียบร้อย ให้เกียรติแก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
- 3) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน
- 4) ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

7. **ความรับผิดชอบต่อหน้าที่** หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น (วิภา พงษ์พิจิตร, 2529) แสดงออกเป็นพฤติกรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551: 3-4) ดังนี้

- 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานให้งานในหน้าที่เสียหาย
- 2) ไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร
- 3) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ
- 4) ใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
- 5) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
- 6) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของศาลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8. ความเป็นธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551:22) โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ยึดมั่นการให้บริการด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และทั่วถึง
- 2) ตัดสินใจอยู่บนหลักการ เหตุผล ข้อเท็จจริงและยุติธรรม
- 3) ให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรและไม่มีอคติ โดยเฉพาะกับผู้ด้อยโอกาส
- 4) ไม่กระทำการใด อันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม
- 5) ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องวางตัวเป็นกลาง พึงระมัดระวังมิให้ตกเป็นเครื่องมือทางการเมืองแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

9. การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551:2-3) แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

(1) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(2) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(3) ไม่กระทำการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดแย้งกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

(4) ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นที่ต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่มต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

10. การพึ่งตนเอง และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางรวมทั้งการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2551:23) แสดงออกเป็นพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย
- 2) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า
- 3) ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยสติสัมปชัญญะ โดยยึดหลักคุณธรรมและเหตุผล

11. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2551:18) โดยแสดงพฤติกรรม ดังนี้

- (1) ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย
- (2) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้
- (3) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมายต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(4) ไม่เลียงกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(5) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สินสิทธิ หรือประโยชน์ใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

12. การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพในความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีการแสดงพฤติกรรมดังนี้

- 1) รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนและสถานศึกษา
- 2) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาท
- 3) ส่งเสริมให้การใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นไปโดยสุจริต
- 4) แจ้งข้อมูลในกรณีที่พบเห็นการกระทำที่เสียหายต่อรัฐ หรือต่อราชการ

13. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการศึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยแสดงพฤติกรรม (คุรุสภา, 2551:34) ดังนี้

- 1) มีความร่วมมือร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- 2) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบวิชาชีพ

3. การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนา

เมื่อได้เลือกวิธีการที่จะใช้การพัฒนาแล้ว สถานศึกษาก็ต้องกำหนดแผนงาน โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

การดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้ จะเกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นเตรียมการ มีกิจกรรมที่ต้องกระทำ ได้แก่ การเขียนโครงการ การเสนอขออนุมัติโครงการ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การจัดทำตารางการพัฒนา

ขั้นดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินงาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โครงการไปยังครูผู้รับการพัฒนาล่วงหน้า การจัดเตรียมเอกสารประกอบ การเตรียมสถานที่จัดอบรม

โสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ข้อทดสอบ แบบบันทึกข้อมูลผลการพัฒนา และแบบประเมินผลการดำเนินงานพัฒนา และดำเนินงานจัดกิจกรรมพัฒนาหรือฝึกอบรมตาม กำหนด

การดำเนินงานพัฒนาครูจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ด้วยดี ต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ซึ่ง แฮร์ริส (Harris) (อ้างถึงใน ธรรมนูญ ศุภรัตน์ 2527 : 5) เสนอแนะหลักการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการพัฒนาไว้ สรุปได้ ดังนี้

1. ให้เรียนรู้สิ่งจำเป็นต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. มีการเสริมแรงในรูปการให้รางวัลและลงโทษควบคู่กันไป
3. ในระยะยาว การให้รางวัลจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษ
4. ให้รางวัลเมื่อผู้ผ่านการพัฒนามีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
5. การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ยิ่งมากขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการรับพฤติกรรมมากขึ้น
6. การเสริมแรงเชิงลบ โดยลงโทษและติเตียน อาจทำให้การเรียนรู้หยุดนิ่ง
7. โครงการที่มุ่งให้ผู้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทักษะคติและความเชื่อ จะบรรลุผลสำเร็จในกรณีที่ผู้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา
8. การพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน จำเป็นต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สถานศึกษาควร กำหนดโครงการที่ตรงกับความจำเป็นในการพัฒนา จัดทำรายละเอียดของโครงการ เสนอขอ อนุมัติโครงการ ควรจัดโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ควรมีการเสริมสร้างและ จูงใจของครูในการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินโครงการ โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนา ติดต่อเชิญวิทยากร จัดทำตารางการพัฒนา จัดประชุม คณะกรรมการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์โครงการให้ครูผู้รับการพัฒนาดูทราบ จัดเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนา ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรม แบบ ประเมินผลให้พร้อมและดำเนินงานจัดกิจกรรมพัฒนาตามกำหนด

จากการศึกษาวิเคราะห์วิธีการพัฒนาข้าราชการและข้าราชการครู สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ แบ่งออกได้เป็น 3 แนวทางดังนี้

1.การฝึกอบรม (Training)

เป็นกิจกรรมที่เป็นที่นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในภาครัฐและเอกชนและช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี เช่น

1.1 **การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม** โดยเชิญวิทยากรช่วยพัฒนาด้านจิตใต้คุณธรรมจริยธรรมปัญญา ควรจัดเป็นระยะ 1 – 3 วัน

1.2 **การสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม** จัดเชิญวิทยากร และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาอภิปรายถึงปัญหาอุปสรรคต่อการบรรลุผลของสถานศึกษา

1.3 **การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม** เป็นการอบรมโดยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

1.4 **การปฏิบัติธรรม** เป็นกิจกรรมพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการพัฒนาได้ทำกิจกรรมพัฒนาอย่างหลากหลาย อาทิ การทำวัตรเช้า – เย็น การฟังธรรม การเดินจงกรม ปุจฉา – วิปัสสนา การอ่านหนังสือธรรมะ ดูสื่อวีดีทัศน์ และการบำเพ็ญประโยชน์ ฯลฯ

การจัดปฏิบัติธรรมนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ข้าราชการอบรมปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตั้งแต่ พ.ศ.2546 เป็นหลักสูตร 5 วัน 4 คืน โดยให้หน่วยงาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาจัดอบรมข้าราชการให้ครบร้อยละ 100 ในปีพ.ศ. 2547

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมให้จัดโครงการปฏิบัติธรรม เช่น โครงการพัฒนาจิตเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในสัปดาห์วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดต่างๆเข้าร่วมปฏิบัติธรรม หลักสูตร 6 วัน 5 คืน

หน่วยงานที่ดำเนินการจัดปฏิบัติธรรมมีเป็นจำนวนมาก สถานศึกษาสามารถประสานงานจัดให้ครูได้รับการพัฒนา เช่น ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ที่ปภาวันธรรมสถาน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี วัดสุนันทวนาราม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ฯลฯ

1.5 การบรรยายธรรม โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ หรือนิมนต์พระภิกษุบรรยายให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ช่วยพัฒนาจิตใจและปัญญา อาจจัดเป็นครั้งคราว ครั้งละ 1 วัน หรือ 2 – 3 ชั่วโมง

2.การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ (Development)

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา สามารถใช้วิธีการต่างๆ ได้หลายวิธี วิธีที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น

2.1 การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรจัดให้มีการเผยแพร่สื่อเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู อาจเป็นสื่อเอกสาร เช่น หนังสือธรรมะ วารสาร เอกสารความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม

วีดิทัศน์ แผ่นซีดี เว็บไซต์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ

2.2 การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน หน่วยงานที่มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือส่งครูศึกษาดูงานตามโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ หน่วยงานที่ไปศึกษาอาจเป็นภายในประเทศ เช่น โรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น โรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี สถาบันฝึกอบรมผู้นำ มูลนิธิพลตรีจำลอง ศรีเมือง จังหวัดกาญจนบุรี หรือต่างประเทศ เช่น มูลนิธิอู๋จี้ ประเทศไต้หวัน โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ประเทศศรีลังกา ฯลฯ เป็นต้น

2.3 การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม เป็นการนำไปเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางศาสนา เช่น องค์พระปฐมเจดีย์ พุทธมณฑล วัดสำคัญต่างๆ และทำบุญบารุงพระพุทธศาสนา จัดได้ทั้งภายในและต่างประเทศ

2.4 การทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น จัดงานทำบุญสถานศึกษา การนำคณะครูนักเรียนไปเวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนา การจัดทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญ การถวายเทียนพรรษาในวันเข้าพรรษา การทำบุญถวายภัตตาหารแด่พระสงฆ์ที่วัดต่างๆ ฯลฯ ช่วยให้คณะครูได้บูชาคุณพระรัตนตรัยและร่วมบารุงพระพุทธศาสนา

2.5 การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่นครูนำนักเรียนไปค่ายอาสาพัฒนานำนักเรียนไปช่วยเหลือนักเรียนในถิ่นทุรกันดาร การไปช่วยงานวัดและหน่วยงานในชุมชน ครูนำนักเรียนไปพัฒนาความรู้นักเรียนประถมศึกษา การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชน ฯลฯ

สรุปการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้วยวิธีต่างๆ ได้แก่ การเผยแพร่สื่อ การศึกษาดูงาน การทัศนศึกษา การทำกิจกรรมทางศาสนา และการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

3. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

นอกจาก มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยกำหนดโครงการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ แล้ว จากการศึกษาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

งานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 155 – 160) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย องค์ประกอบ ได้แก่ ครูประเมินความต้องการในการพัฒนา โรงเรียนสำรวจและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผู้รับการพัฒนทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ครูนำความรู้ใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการติดตามผลและประเมินของการพัฒนาครู

รายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541) เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู ส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายพัฒนาวินัยและจริยธรรม จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จัดทำสื่อพัฒนาวินัยและจริยธรรม และการยกย่องครูผู้มีวินัยและจริยธรรม

สรุปแนวทางที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่สำคัญ ดังนี้

1. **การสร้างทีมแกนนำ** ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา เป็นการยากที่จะพัฒนาครูทั้งหมดให้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นได้พร้อมกัน สถานศึกษาจึงควรสร้างทีมแกนนำ โดยพิจารณาคัดเลือกกลุ่มครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แล้วส่งเสริมให้กลุ่มครูดังกล่าวได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นพิเศษ โดยส่งเข้าร่วมปฏิบัติการหรือศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในประเทศและต่างประเทศตามโครงการของหน่วยงานทางศาสนา และหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ แล้วคณะครูกลับมาถ่ายทอดแนวคิดประสบการณ์แก่คณะครูต่อไป จะช่วยให้คณะครูได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น

2. **การนิเทศ** เป็นการจัดให้ความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารหรือครูที่โรงเรียนมอบหมาย อาจจัดกิจกรรมนิเทศเป็นกลุ่ม หรือนิเทศรายบุคคล นอกจากสถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานด้านวิชาการแล้ว ควรมีการนิเทศด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูด้วย ในการประชุมครูประจำเดือนของสถานศึกษา ผู้บริหารควรนิเทศสอดแทรกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูด้วย เพื่อให้ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีการนิเทศครูที่มีพฤติกรรมเป็นปัญหา ไม่เป็นไปตามวินัยข้าราชการหรือจรรยาบรรณครู เพื่อให้ครูมีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมให้เหมาะสมด้วย

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (การจัดการความรู้) การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาใช้ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยจัดให้มีการดำเนินงาน (บุญมี บุญญาภิจ และคณะ ; 2547) ดังนี้

1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) โดยกำหนดประเภทความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรมี ควรศึกษาไว้

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) โดยจัดให้มีการค้นหาความรู้ด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จรรยาข้าราชการ จรรยาบรรณวิชาชีพครู และคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับให้ครูศึกษาเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและมีความสุข

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) โดยนำความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมครูที่รวบรวมไว้ จัดให้เป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและการนำไปใช้

4) การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) จัดให้มีการเรียบเรียงเนื้อหาความรู้ ให้มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) จัดให้มีการจัดเก็บความรู้และกระจายความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การพบปะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP) และเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ฯลฯ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ (Learning) เป็นขั้นการนำความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ครูได้รับการพัฒนานำไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และที่สำคัญนำความรู้ใช้ในการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นไทยและเรียนรู้อย่างมีความสุข

4. การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนา เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงควรนำวิธีการสร้างและใช้เครือข่ายโดยให้ครูผู้สนใจจัดตั้งชมรมใน

สถานศึกษา เช่น ชมรมพุทธธรรม หรือใช้เครือข่ายการพัฒนาจากภายนอกสถานศึกษาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้วิธีการสร้างเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โดยได้กำหนดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2553 (SP2) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ จัดกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่เป็นเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม มอบให้เครือข่ายส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา สร้างจิตอาสา ชุมชน 2) กิจกรรมคุณธรรมสำนึกดี (Corporate Social Responsibility) และ 3) กิจกรรมค่ายพระ ครู ผู้ปกครอง เครือข่ายได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน ภายในเครือข่ายและในระดับเขตพื้นที่การศึกษาด้วย แนวทางดังกล่าว ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมนักเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสามารถใช้เครือข่ายดังกล่าวพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไปพร้อมกันได้

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา สามารถประสานงานหน่วยงานที่มีศักยภาพช่วยเหลือในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เช่น การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา หรือการขอความร่วมมือจากวัด องค์กรทางศาสนา องค์กรวิชาชีพครู องค์กรการกุศล ช่วยส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น

5. การยกย่องเชิดชูเกียรติ

สำนักงาน ก.ค. (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู พบว่าปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของครูที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสนอแบบอย่างครูที่มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อย การเสริมแรงให้กับครูผู้มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อยและได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาในด้านนี้คือ ควรจัดให้มีการยกย่องส่งเสริมครูผู้มีวิสัยและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่ประพฤติปฏิบัติตนมีวิสัย คุณธรรมจริยธรรมดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นและช่วยส่งเสริมให้คณะครูในสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างครูที่ดีด้วย

4. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและให้ได้ผล สุจิตรา ธนันทน์ (2550 : 45) ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

4.1) กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล (Focus) ก่อนที่เริ่มประเมินผลการพัฒนา จะต้องกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจนก่อน

โดยเริ่มจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาที่จะทำการประเมินผลว่าขอบเขตและวัตถุประสงค์หลักของโครงการแค่ไหน อย่างไร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ต้องการทราบข้อมูลอะไรบ้าง เพื่อจะได้ผสมผสานข้อมูลทั้ง 2 ส่วนเข้าด้วยกัน กล่าวคือ ข้อมูลจากวัตถุประสงค์หลักของโครงการ และข้อมูลที่ได้จากผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องการทราบผลการประเมิน ก็จะได้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการพัฒนา

4.2) การวางแผนการประเมินผล (Plan) เมื่อได้กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาแล้ว จากนั้นก็นำวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการแต่ละข้อมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนต่อไป โดยเริ่มจาก

- 1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินผลกิจกรรมพัฒนา
- 2) การตั้งคำถามเป็นประเด็นย่อย ๆ
- 3) การระบุแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะช่วยให้ได้คำตอบสำหรับคำถามแต่ละข้อ แหล่งที่มาของข้อมูลจะได้มาจากวิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้สังเกตการณ์ และผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
- 4) เวลาที่เก็บข้อมูล โดยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า จะเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไร จากแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง ซึ่งเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ คือ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา
- 5) ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะเก็บวิธีใด เช่น การใช้แบบทดสอบความรู้ ก่อนและหลังการพัฒนา การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การฝึกปฏิบัติ และการใช้แบบสอบถาม
- 6) ระบุวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจนว่า จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละอย่างด้วยวิธีการอย่างไร เช่น วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ และการพรรณนาเปรียบเทียบ

4.3) ดำเนินการตามแผน (Implement) เมื่อได้จัดทำแผนการประเมินและติดตามผล เรียบร้อยแล้ว ก็เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงต่าง ๆ ของการจัดดำเนินการพัฒนาจากแหล่งต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ระบุไว้ในแผน

4.4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyze) เมื่อได้ดำเนินการตามแผนแล้ว ก็จะรวบรวมข้อมูลที่ได้กำหนดจากเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อ

4.5) การรายงานผลหรือการเขียนรายงาน (Report) โดยรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาดังกล่าวที่ต้องการทราบผลการประเมิน

โดยสรุปจากหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคคลของ Mondy, Noe และ Premeaux (2002) นักวิชาการต่าง ๆ นำมาประยุกต์ใช้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนา (Determine Training and Development Needs.) (2) การพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการพัฒนา (Program Planning and Methods) (3) การบริหารโครงการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Management) และ (4) การประเมินของการฝึกอบรมและพัฒนา (Evaluate Training and Development)

ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา โดยสถานศึกษากำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม กำหนดความจำเป็นของครูระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การประชุม การระดมความคิด ฯลฯ และสรุปเป็นสาระสนเทศ ในขั้นการจัดทำแผนและวิธีการพัฒนา โดยพิจารณาข้อมูลจากฐานความจำเป็นในการพัฒนา กำหนดโครงการพัฒนาโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การอบรม การจัดปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ฯลฯ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางของการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ในขั้นการดำเนินการพัฒนา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์ การจัดโครงการพัฒนาให้ครูได้ทราบอย่างทั่วถึง เตรียมความพร้อมในการดำเนินงานพัฒนาทุกด้าน และจัดกิจกรรมพัฒนาตามกำหนดของโครงการ และในขั้นประเมินผลการพัฒนา จัดให้มีการประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา จัดให้มีการติดตามผลการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้พัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการของหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงานราชการที่มีการดำเนินงานพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการในสังกัด และที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องมีหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวอย่างการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการ มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 : 15-18) ได้ดำเนินงานโครงการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกตามรอยพระยุคลบาท เนื่องในวโรกาสอันเป็นมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมพรรษา 6 รอบ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2550 ทุกปีงบประมาณ มีข้าราชการผู้ผ่านการอบรมประมาณ 503,972 คน ทั่วประเทศ

2. การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม สำหรับข้าราชการ ก.พ. และนักบริหารระดับสูง เรื่อง การสร้างความน่าเชื่อถือของประชาชน ในการปฏิบัติงานภาครัฐ (Building Trust in the Public Sectors) และการบรรยายพิเศษเรื่องการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ในประเทศอังกฤษ ระหว่างวันที่ 19-20 กันยายน 2548

3. งานสร้างและเผยแพร่จรรยาบรรณข้าราชการตามการบริหารทรัพยากรแนวใหม่

3.1 จัดการประชุมระดมสมอง (Focus group) และนำเสนอต่อที่ประชุม ว.ก.พ. และ ก.พ. เพื่อขอความเห็นชอบ

3.2 งานส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสนับสนุนให้หน่วยงานราชการประเทศ มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐาน มีหน่วยงานที่มาตรฐานการปฏิบัติงานรวม 18 กระทรวง รวมจำนวนทั้งสิ้น 124 กรม

3.3 งานรวบรวมเพื่อจัดทำประมวลมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่รัฐ

3.4 งานส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จัดการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ให้ความรู้แก่ส่วนราชการ รวม 36 แห่ง

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ ปีงบประมาณ 2550

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงแรก ใช้เวลา 3 วัน เป็นการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ตามวาระแห่งชาติ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ธรรมะกับการปฏิบัติราชการ

ช่วงที่สอง เป็นช่วงการฝึกปฏิบัติธรรมใช้เวลา 5 - 7 วัน ณ สำนักปฏิบัติธรรมที่ได้รับรองมาตรฐานจากมหาเถรสมาคม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนกลาง จัดโครงการรวม 3 รุ่น รวมผู้เข้าอบรม 2,202 คน ช่วงแรก วันที่ 5 – 7 มีนาคม 2551 สุขุมนัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี ช่วงที่สอง ณ วัดพิชยญาติการาม และวัดปากน้ำ กรุงเทพมหานคร

ส่วนภูมิภาค จัดโครงการรวม 7 ครั้ง ณ จังหวัดลำปาง อุบลราชธานี พิษณุโลก สุโขทัย สุรินทร์ ราชบุรีและขอนแก่น

โครงการพัฒนาข้าราชการทุกระดับตามหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นงานพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท : ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการบริหารงานราชการและได้จัดอบรมหลักสูตรวิทยากรตัวครูหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีผู้เข้าร่วมการอบรม 40 คน การอบรมแบ่งเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2550 เน้นทฤษฎีและหลักการ ส่วนช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 3 – 6 กรกฎาคม 2550 เน้นวิธีการอธิบายถ่ายทอดความรู้ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานชีวิตประจำวัน ตลอดจนได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,361 คน ซึ่งมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐลงทะเบียนเข้ารับการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3,483 คน โดยมีผู้ผ่านการอบรมแล้ว จำนวน 2,408 คน

งานส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

จัดให้มีการรวบรวมและประมวลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการขึ้นเป็นรูปแบบ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยเป็นการประมวลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำขึ้น และได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2550 เพื่อให้สอดคล้องกับวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ใช้ประโยชน์ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานต่อไป ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 144 ส่วนราชการ

ตัวอย่างการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินงานโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ครู ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ
2. วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธกัลยาณมิตร จำนวน 203 โรงเรียนให้เป็นแบบอย่าง
เป็นแหล่งเรียนรู้แก่โรงเรียนอื่น ๆ ได้
4. ยุทธศาสตร์ที่ 2 มุ่งพัฒนาครูและสังคมที่มีคุณภาพ : การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนา
และการแข่งขันของประเทศ
5. งบประมาณ ตามแผนงบประมาณ 2549 ที่ได้รับ 1,500,000 บาท ใช้จริง 11,930,581
บาท จากองค์กรอื่น ประมาณ 7,360,000 บาท
9. ผู้รับผิดชอบโครงการ
นางบรรเจตพร สุ่มแสนสุข สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งปม. (บาท)	ผลการดำเนินงาน
1	ปีงบประมาณ 2549 ศึกษาธิการสัญจร 4 ภาค	ร.ร.วิถีพุทธ 12 ร.ร. ร่วมจัดนิทรรศการ	งปม.สพฐ. 37,200	ครู ร.ร. วิถีพุทธ ได้เรียนรู้ ตัวอย่างที่ดีจากนิทรรศการ
2	ร่วมงานมหกรรม สืบสานปณิธาน พุทธทาส	ครู ร.ร.วิถีพุทธ 3,000 คน	งปม.สป.ศธ.	ครู ร.ร.วิถีพุทธได้รู้จักท่าน พุทธทาสมากขึ้นและร่วม เรียนการสอน การจัด กิจกรรมในโรงเรียนวิถีพุทธ
3	เปิดบ้าน ร.ร. วิถีพุทธ กัลยาณมิตร และ ปฏิบัติธรรม	ร.ร.วิถีพุทธ กัลยาณมิตร 203 แห่ง	งปม.สพฐ. 1,567,000 7eleven 1.2 ล้าน	ครู นักเรียนได้เรียนรู้การจัด กิจกรรมในโรงเรียน วิถีพุทธ
1	ปีงบประมาณ 2551 เสริมความเข้มแข็ง/ต่อ ยอด ร.ร.คุณธรรม 30%	9,900 ร.ร	68,808,800	ครู ครูพระ นร. ได้ แลกเปลี่ยนการ ปลูกฝัง เรียนรู้คุณธรรม และแนวการ เรียนการสอนศีลธรรม

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งปม. (บาท)	ผลการดำเนินงาน
2	Coaching team + Pair PLA 80 ทีม	ครู 890 ร.ร.	12,103,500	ครูจับคู่กัลยาณมิตร เสนอแนะ ประเมิน กันและกัน
3	โครงการคุณธรรมนำชีวิต ทุกคนใน สพฐ.	สพฐ.ทุกคน	5,034,400	บุคลากร สพฐ.ได้เรียนรู้ ประพจน์ ปฏิบัติ ศีลธรรม คุณธรรม
4.	อบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง Coaching Team : การบริหารด้วยใจอย่างใคร่ครวญ	50 คน	100,960	ผู้บริหารระดับสูง สพท.และ สพฐ.ได้รับการพัฒนา
5.	แผนที่คนดี กรณีพิเศษแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมคุณธรรม จริยธรรม ณ อำเภอกะยง พังงา	สพท.พังงา ครู 200 คนจาก 14 ร.ร.	200,000	เรียนรู้วิถีชีวิตคนดี ด้วย ตนเอง เห็นค่าของคน เห็น ปัญหาสิ่งแวดล้อม เห็นเหตุ และทางออก
6	พัฒนาแกนนำครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน	ครูพระ 185 รูป	277,633	ครูพระ เสริมศักยภาพการ สอนของตนเองเพื่อ ร.ร. สพฐ.
7.	ประชุมเตรียมปฏิบัติการเรียนรู้ การปลูกฝังคุณธรรมของต่างประเทศ 4 ครั้ง (ได้หวั่น 2 ครั้ง อินเดี๋ย โดย สนท.2 ครั้ง อินเดี๋ย โดยสงขลาเขต 2 1 ครั้ง)	ผู้รับผิดชอบ 56 คน + 200 คน	695,825	ผู้รับผิดชอบเตรียม เรียนรู้ สรุป จากผลการปฏิบัติที่เป็น เลิศ และขยายผลสู่โรงเรียน ที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยอาศัยกระบวนการของการจัดการความรู้ เช่น

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง Coaching team โดยกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (ประภาภัทร นิยม และคณะ, 2551)

เป็นกระบวนการที่สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมูลนิธิรุ่งอรุณได้จัดขึ้น เพื่อพัฒนาผู้บริหาร Coaching team โรงเรียนวิถีพุทธ รวมทั้งครูและศึกษานิเทศก์ เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีวิสัยทัศน์สำคัญคือ การเรียนรู้ของบุคคลนั้น เกิดจากการได้ลงมือทำหรือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองอย่างเป็นลำดับ และสร้างประสบการณ์ตรงให้เกิดขึ้นจนบุคคลนั้น เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในใจตน ใคร่ครวญด้วยกำลังสติของตนและก่อเกิดปัญญา คือ ความเห็นที่ถูกต้องในการทำงานและดำเนินชีวิตได้ในที่สุด โดยอาศัยการปฏิสัมพันธ์กลุ่มเรียนรู้ (Group Learning) และการสร้างเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติของตนต่อไปได้

การอบรมเชิงปฏิบัติการสร้าง Coaching team ประกอบด้วยการจัดลำดับสาระของกิจกรรมให้เชื่อมโยงดำเนินไปต่อกันได้ 9 ชั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การปรับเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยการฟังคู่สนทนา
- ขั้นที่ 2 การปรับเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยการสวดมนต์ทำวัตรเช้าเป็นหมู่คณะ
- ขั้นที่ 3 การปรับเครื่องมือการเรียนรู้ ด้วยการขับร้องเพลงพระราชนิพนธ์เป็นหมู่คณะ
- ขั้นที่ 4 การฝึกใช้เครื่องมือการเรียนรู้จากการร่วมแต่งเพลงท้องถิ่นของทีม
- ขั้นที่ 5 การฝึกระบบคิดแบบโยนิโสมนสิการกับวัตถุ หรือสิ่งของ
- ขั้นที่ 6 การมีโยนิโสมนสิการกับบุคคลที่เป็นโจทย์ให้คิดเร็วที่สุด
- ขั้นที่ 7 การมีโยนิโสมนสิการผู้อื่นและตนเองโดยมีกัลยาณมิตรคอยแนะนำ
- ขั้นที่ 8 การฝึกสติกับงานจริยศิลป์
- ขั้นที่ 9 การสรุปการเรียนรู้เป็นวาจาธรรมของตนเอง

ตัวอย่างโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

โครงการศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ณ ประเทศศรีลังกา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

เป็นโครงการที่กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จัดขึ้น ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม – 21

กรกฎาคม 2552 ระยะเวลาศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 3-7 กรกฎาคม 2552 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติพระพุทธ

ศาสนาในประเทศศรีลังกา และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้านศาสนากับประเทศไทย ศึกษากระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศศรีลังกา และเพื่อปฏิบัติบูชาและร่วมพิธีทางศาสนาเนื่องในโอกาสวันอาสาฬหบูชา ณ ประเทศศรีลังกา ผู้ร่วมโครงการได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 55 คน งบประมาณ ผู้ร่วมโครงการ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานคนละ 26,000.- บาท

2.6. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.6.1 ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ

Cleland and King (1983 : 133 - 134) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบหมายถึงสิ่งที่จำลองจากของจริงให้มีขนาดเล็กลง 2) รูปแบบ หมายถึง การแสดงความเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์ในการทำนายผลการเปลี่ยนแปลงในลักษณะข้อมูลที่ชัดเจน และสัมพันธ์กัน ส่วน Husen and Postlethwaite (1994 : 3865) กล่าวว่ารูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

องค์ประกอบของรูปแบบนั้น Bardo and Hartman (1982) กล่าวว่า รูปแบบใดจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมนั้น ไม่ได้มีการกำหนดไว้แน่นอนว่าต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา หรือ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ทั้งนี้หลักการในการสร้างรูปแบบจะเป็นหลักการที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนของแนวคิด อยู่ในรูปของหมวดหมู่ที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งตรวจสอบประเมินผลได้ในทุกองค์ประกอบทุกกระบวนการและทุกขั้นตอน

สรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง คำโครงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและมีความเข้าใจสิ่งที่ศึกษาได้ดีขึ้น

2.6.2 ประเภทและคุณลักษณะของรูปแบบ

Husen and Postlethwaite (1994 : 3866 – 3872) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้า นักเรียนที่ออกไป มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนในสาขาทางการศึกษามีการใช้บ่อย เช่น ในเรื่องของการประเมิน มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) ได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผลการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Husen and Postlethwaite (1994 : 3865) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่มีประโยชน์และอยู่ในขอบข่ายการวิจัย ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้

2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษา รูปแบบนี้จึงสามารถใช้ได้ทั้งในเชิงทำนาย

3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้น สหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

2.6.3 การพัฒนารูปแบบ

Viller (1967 : 83 อ้างถึงใน สมาน อัครวภูมิ, 2537 : 18) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2) การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและปัญหา
- 3) การสร้างรูปแบบในการพัฒนา
- 4) การตรวจสอบรูปแบบ
- 5) การประเมินผลรูปแบบ

2.6.4 การทดสอบและการพัฒนารูปแบบ

Eisner (1976 : 192 – 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสำรวจละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการทดสอบเชิงสถิติ ซึ่งแนวคิดในการทดสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นดังนี้

1. ในการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิจะวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา โดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณา ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ และคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2. การประเมินเฉพาะทางต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิมีความยุติธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีโดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอ

ในส่วนการพัฒนารูปแบบ Willer (1967 : 83 อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2537 : 18) ได้กำหนดการพัฒนารูปแบบไว้ 2 ขั้นตอน คือการสร้างรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ ซึ่งสมาน อัครภูมิ (2537 : 60 – 76) ได้กำหนดการพัฒนาดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การสร้างรูปแบบขั้นต้น ด้วยการจัดทำร่างรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และข้อสรุปที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ ด้วยการพัฒนาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

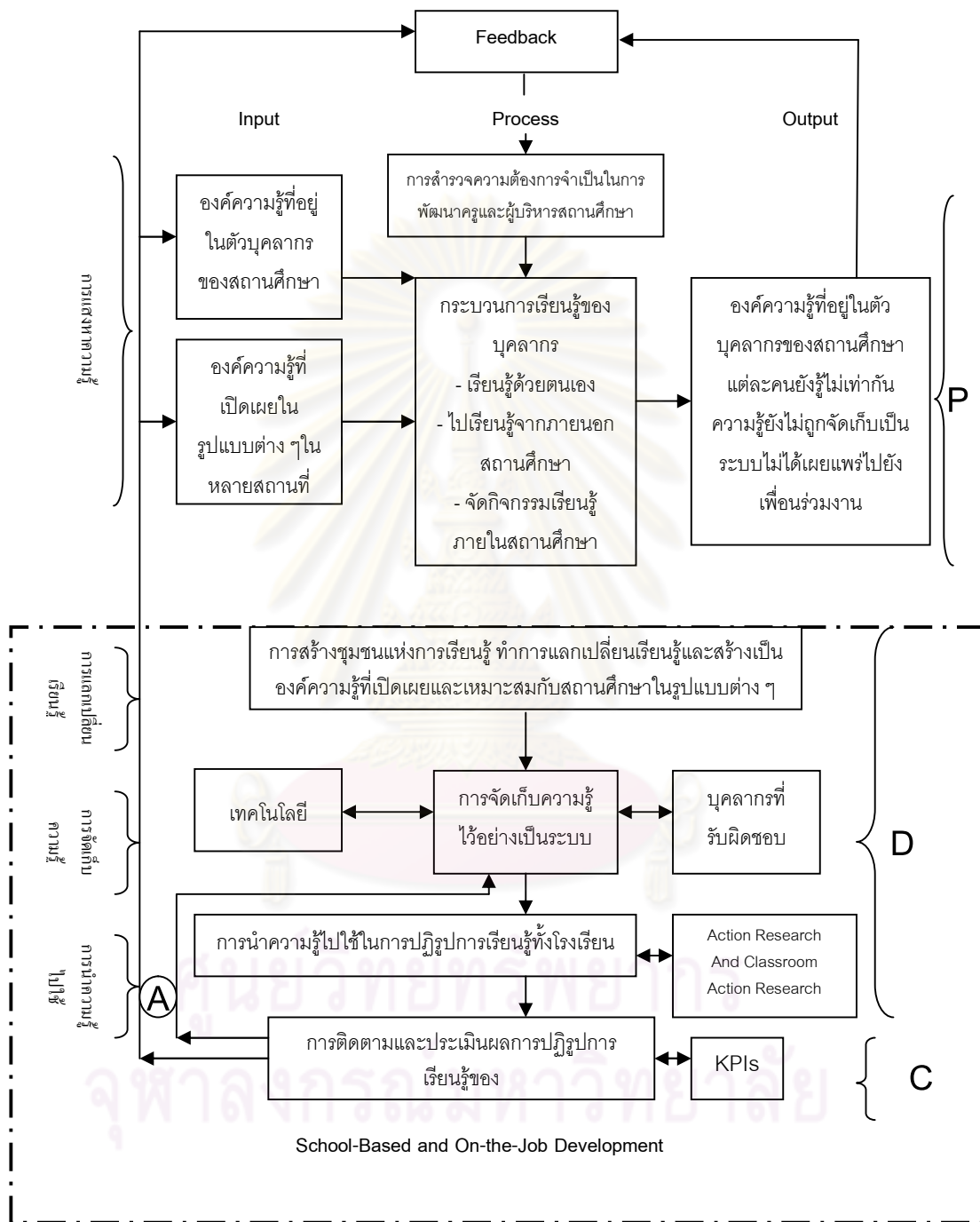
4. การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 155-160) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ได้เสนอผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครู 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

เป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) และพยายามพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผสมผสานการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) กับความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ในวงจร PDCA เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดผลการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน มีรูปแบบดังนี้

ภาพที่ 8 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียน



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 157)

อธิบายรูปแบบได้ดังนี้

1. ระบบการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) ได้แก่ ความรู้ในตัวบุคลากร และความรู้ที่เปิดเผยจากแหล่งต่าง ๆ

กระบวนการ (Process) เริ่มจากการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยประเมินตนเอง หรือโดยผู้รับผิดชอบประเมิน วิธีการการพัฒนาเลือกวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีใน 3 แนวทาง คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การไปเรียนรู้นอกสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา

ผลผลิต (Output) ได้แก่ องค์ความรู้ที่บุคลากรในองค์กรได้รับ

ปัจจัยป้อนกลับ (Feed back) เป็นส่วนที่ทำให้เกิดสารสนเทศที่ตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. กระบวนการจัดการความรู้

เป็นการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถดึงความรู้ในตัวคนออกมาเป็นความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กิจกรรมแรก คือ การแสวงหาความรู้ คือรับความรู้เข้าองค์กร แล้วผู้รู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการความรู้ สถานศึกษาต้องส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนปฏิบัติการ (Communities of practices : COP) ขึ้น แต่ละ COP ประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรที่สนใจเรียนรู้เรื่องเดียวกัน ตั้งชื่อกลุ่มตามที่เหมาะสม กลุ่มจะนำประสบการณ์ถ่ายทอดสู่สมาชิกโดยการเล่าเรื่อง ระดมความคิด ช่วยให้ผู้ที่ได้รับความรู้นำความรู้ไปใช้ในการทำงาน แล้วให้ครูถ่ายทอดความรู้เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ เช่น VCD DVD MP3 สื่อคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ แล้วจัดเก็บความรู้โดยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้เรียนรู้ในขั้นการนำการนำความรู้ไปใช้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ น่าสนใจ เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติการเรียนรู้การบริหารงานวิชาการ และบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ในการปฏิบัติการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยการวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำวิจัยปฏิบัติการบริหาร (Action Research และ Institutional Research : AR/IK) จะส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยในเวลาเดียวกัน

3. การพัฒนาบุคลากรตามวงจรการจัดการเชิงคุณภาพ PDCA

เป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วงจรการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย plan-do-check-act หรือ PDCA **ขั้นการวางแผน (Plan)** เป็นการวางแผนจากการตรวจสอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยดำเนินการคล้ายกับขั้นตอนของการจัดการความรู้ และโรงเรียนต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในขั้นการดำเนินงาน (B.) เป็นการนำแผนดำเนินการกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร ใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการจำเป็นพื้นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรเพื่อหาวิธีที่เหมาะสม โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันสม่ำเสมอจะได้องค์ความรู้ต่างๆ แล้วจัดเก็บความรู้แบบเปิดเผย มีบุคลากรรับผิดชอบ และใช้เทคโนโลยีจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่างๆ ดูแลรักษาข้อมูลความรู้ให้เป็นระบบปลอดภัย สะดวกต่อการนำไปใช้ ส่วนสำคัญที่สุดคือการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ ต้องอาศัยการนิเทศภายใน มีการวิจัยเพื่อศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาต่อไป ในขั้นการตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ การสำรวจ การประชุม ฯลฯ ซึ่งต้องมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key performance Indicator : KDIS) ที่ชัดเจน ส่วนสุดท้ายคือ **ขั้นการปรับปรุง (Act)** เป็นการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้งานแบบสำหรับและผู้บริหารในโอกาสต่อไป ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบที่แน่นอน มีการวางแผนสำหรับการพัฒนาครูและพัฒนาการดำเนินงานตามวงจร PDCA อยู่เสมอ

4. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และผูกติดกับการเรียนรู้และการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน (School – Based and On-the-Job Development)

การพัฒนารูปแบบนี้เน้นการจัดการความรู้ภายในองค์กร การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย มุ่งดำเนินงานภายในโรงเรียนให้ผูกกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องมากที่สุด โดยให้รับการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานและเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน (Learning by doing) เป็นหลัก

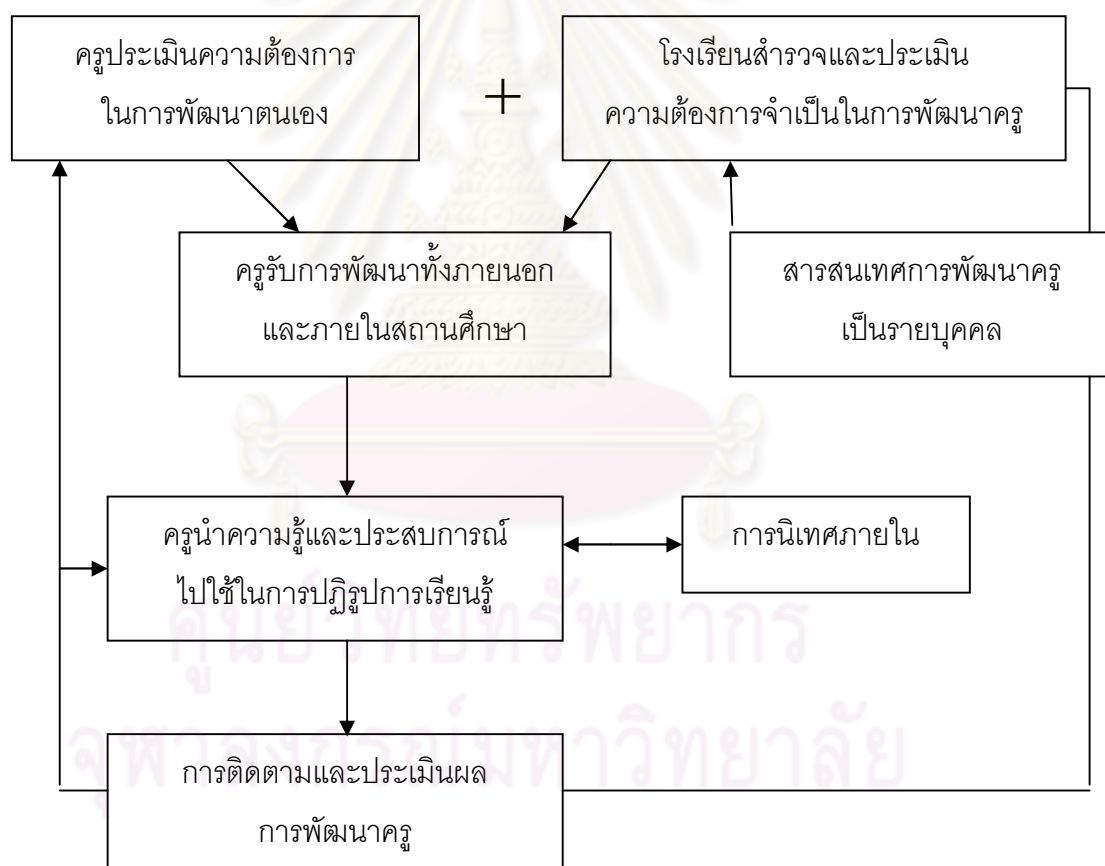
การใช้รูปแบบการพัฒนา รูปแบบที่ 1 โดยอาศัยการจัดการความรู้ที่โรงเรียนต้องเสริมพลัง (Empowerment) ให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเห็นคุณค่า และลงมือทำการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดขึ้นและมีความยั่งยืน

รูปแบบที่ 2 การพัฒนาครูในสถานศึกษาทั่วไป

เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นการพัฒนาที่สถานศึกษา (School Based Training) ผูกกับการพัฒนางาน (On-the-Job Development) เน้นการร่วมคิด-ร่วมทำ-ร่วมรับผิดชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุมสัมมนาและประชุมปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนโดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสนับสนุนการใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้

มีรูปแบบดังนี้

ภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาครู



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 159)

อธิบายรูปแบบได้ดังนี้

เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่ยังใช้กระบวนการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาได้ไม่เข้มแข็ง เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นการพัฒนาที่สถานศึกษา (School – Based Training) เป็นหลัก ผูกกับการพัฒนางาน (On – the – job Development) ที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติและสามารถดำเนินการได้ในสถานศึกษา ใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) อย่างต่อเนื่องเน้นกระบวนการร่วมคิด – ร่วมทำ – ร่วมรับผิดชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง มีการจัดประชุม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนโดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสนับสนุนการใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ สิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมได้โดยตรงโดยให้ประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเอง แต่ต้องมีระบบของโรงเรียนอีกส่วนหนึ่งประกอบด้วย เพื่อช่วยให้มีการปรับระบบให้สัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับงาน โรงเรียนควรมีสารสนเทศการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลที่สะท้อนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี โดยการสำรวจและการประเมิน โดยการสอบถามครูและการศึกษาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครู ที่จัดทำไว้อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

การพัฒนาครูนั้นอาจทำได้หลากหลายวิธีการ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การให้ไปศึกษาดูงาน การให้ไปศึกษาต่อ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การนิเทศภายใน โดยโรงเรียนต้องจัดให้มีการบันทึกเป็นสารสนเทศครูรายคน ทั้งเรื่องพัฒนา วัตถุประสงค์ สาระโดยสรุป วัน เดือน ปี และสถานที่รับการพัฒนา เป็นต้น หลังจากครูเข้ากระบวนการพัฒนาแล้ว ครูจะต้องนำกลับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และในขั้นนี้โรงเรียนต้องจัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อช่วยให้ครูได้นำไปใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอผลงาน

ขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการพัฒนาครู คือ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู โดยให้รายงานผล ให้เสนอหรือแสดงผลการนำไปใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ อาจมีการมอบหมายให้มีผู้ติดตามผลการพัฒนาครู มีการประเมินผลและรายงานผู้บริหารสถานศึกษาทราบ และวินิจฉัยสั่งการ หรือกำหนดให้เข้าวงจรการพัฒนาต่อไป กันไปแบบต่อเนื่อง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่ง

สามารถนำรูปแบบวิธีการในการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

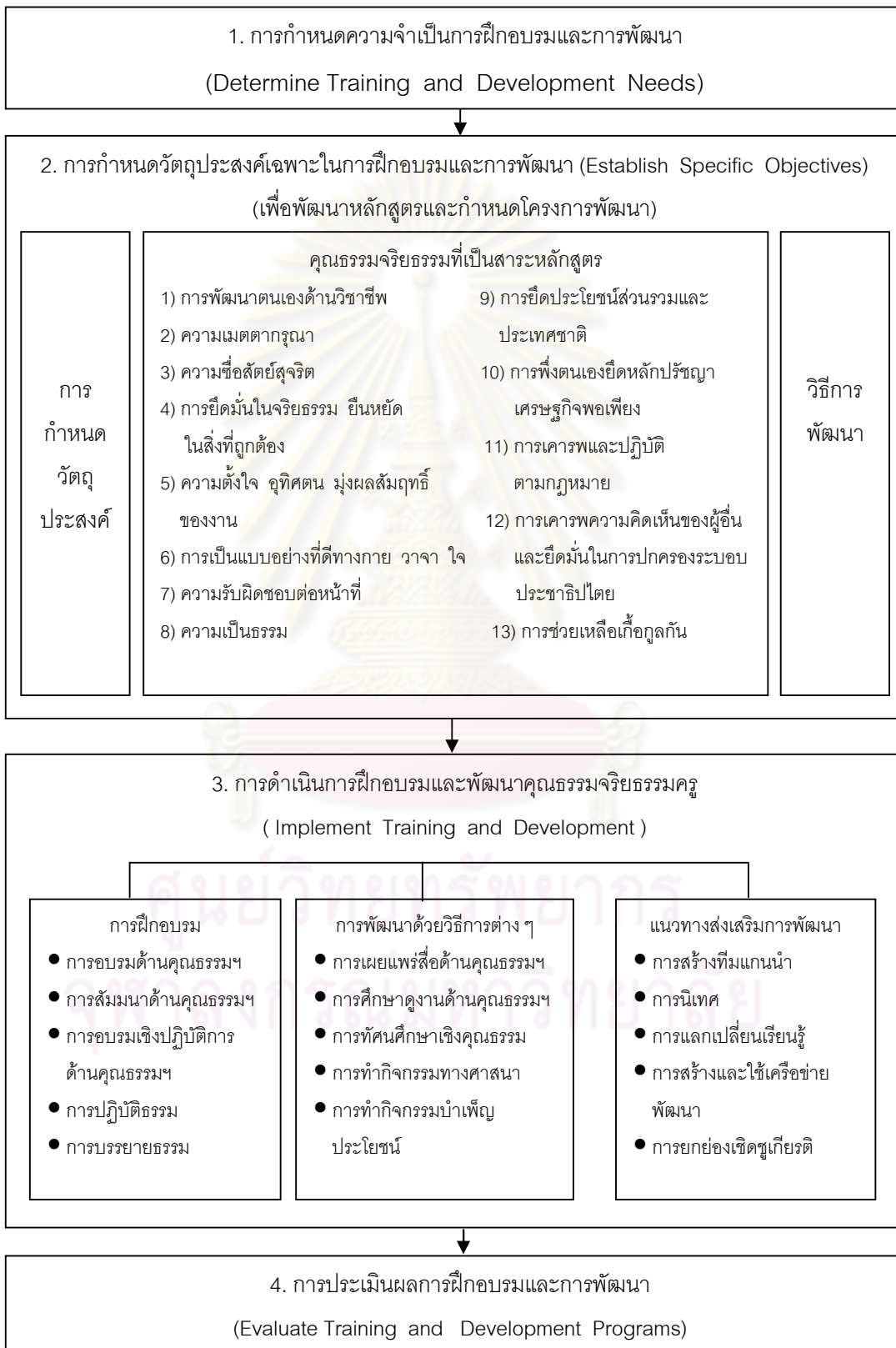
2.7.รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา พบว่ายังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยในเรื่องนี้ไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ของ Mondy, Noe and Premeaux, (2002 : 220) มาเป็นกรอบด้านกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Determine Training and Development Needs)
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา (Establish Objectives and Development Methods)
3. การดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนา (Implement Training and Development Methods)
4. การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา (Evaluate Training and Development Programs)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 10 กรอบแนวคิดรูปแบบกระบวนการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
 ในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา



3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

นำเสนอในเรื่องความเป็นมาและข้อมูลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ มีจำนวน 39 สถานศึกษา ดังนี้

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสที่พระองค์ทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ ๕๐ ปี และมุ่งเน้นให้มีลักษณะเช่นเดียวกับโรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี มีความประพฤติ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ รับนักเรียน สหศึกษาประเภทประจำและไป-กลับ โดยมีโรงเรียน จำนวน ๙ โรงเรียน มีพื้นที่บริการแต่ละ โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม รับนักเรียนในจังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร กรุงเทพมหานคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และ ประจวบคีรีขันธ์
2. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี รับนักเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สงขลา ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง ระนอง และกระบี่
3. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่ รับนักเรียนในจังหวัดกระบี่ ภูเก็ต ตรัง พังงา ระนอง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล นครศรีธรรมราช และพัทลุง
4. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี รับนักเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี ลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง
5. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี รับนักเรียนในจังหวัดอุทัยธานี นครสวรรค์ กำแพงเพชร ตาก ลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน
6. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ รับนักเรียนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พิษณุโลก เลย พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์ แพร่ น่าน พะเยา และเชียงราย
7. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ รับนักเรียนในจังหวัดกาฬสินธุ์ อุบลราชธานี นครพนม มหาสารคาม ยโสธร มุกดาหาร ร้อยเอ็ด อ่างนาจเจริญ สกลนคร และอุดรธานี
8. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ รับนักเรียนในจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ และขอนแก่น
9. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา รับนักเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ และมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ให้แก่นักเรียนตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อเตรียมบุคลากรไว้รองรับโครงการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมของประเทศ รวมทั้งอบรมนักเรียนให้เป็นกุลบุตรและกุลสตรีที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถพึ่งตนเองได้ และมีประโยชน์ต่อสังคม รับนักเรียนสหศึกษาประเภทประจำและไป-กลับ โดยมีโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน มีพื้นที่บริการแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี รับนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย สตูล รับนักเรียนในจังหวัดสตูล ยะลา นราธิวาส และปัตตานี
3. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช รับนักเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง และสุราษฎร์ธานี
4. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ตรัง รับนักเรียนในจังหวัดตรัง ภูเก็ต กระบี่ พังงา และระนอง
5. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี รับนักเรียนในจังหวัดเพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี
6. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี รับนักเรียนในจังหวัดลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และอุทัยธานี
7. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก รับนักเรียนในจังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์
8. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย รับนักเรียนในจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน
9. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เลย รับนักเรียนในจังหวัดเลย อุดรธานี ขอนแก่น สกลนคร หนองคาย และหนองบัวลำภู
10. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร รับนักเรียนในจังหวัดมุกดาหาร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม ยโสธร ร้อยเอ็ด และอำนาจเจริญ
11. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ รับนักเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ศรีสะเกษ และสุรินทร์

12. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี รับนักเรียนในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อการศึกษาของชาติ และทรงส่งเสริม สนับสนุนเยาวชนในทุกพื้นที่พระองค์ให้ได้รับการศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่พึงประสงค์ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีคุณภาพ รับนักเรียนสหศึกษาประเภทประจำและไป-กลับ โดยมีโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน มีพื้นที่บริการแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร รับนักเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรปราการ
2. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ยะลา รับนักเรียนในจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และสตูล
3. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ นครศรีธรรมราช รับนักเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง และสุราษฎร์ธานี
4. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต รับนักเรียนในจังหวัดภูเก็ต กระบี่ ตรัง พังงา และระนอง
5. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี รับนักเรียนในจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี
6. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี รับนักเรียนลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง และอุทัยธานี
7. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร รับนักเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร พิษณุโลก ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์
8. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา รับนักเรียนในจังหวัดพะเยา เชียงใหม่ เชียงราย น่าน แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน
9. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ หนองบัวลำภู รับนักเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู อุตรดิตถ์ ขอนแก่น เลย สกลนคร และหนองคาย
10. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ร้อยเอ็ด รับนักเรียนในจังหวัดร้อยเอ็ด อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร และอำนาจเจริญ

11. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ศรีสะเกษ ให้นักเรียนในจังหวัด ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

12. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง ให้นักเรียนในจังหวัดระยอง ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2440 โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนประจำชาย มีการศึกษาแบบพับลิกสคูล (Public School) แบบอังกฤษ โดยมุ่งเน้นการสร้างเยาวชนให้เป็นสุภาพบุรุษที่ดีงามมีคุณธรรม รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจรับนักเรียนชายประเภทประจำ

โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย จังหวัดราชบุรี จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ในวโรกาสที่ทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ ใน พ.ศ.2535 จัดการเรียนการสอนเน้นด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การกีฬา ดนตรี รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความพร้อม รู้จักการพึ่งตนเอง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือผู้อื่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนทั่วไป

โรงเรียนมงกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเทิดพระเกียรติสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร และมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนสหศึกษาประเภทประจำและไป-กลับมีพื้นที่บริการโควตา 4 จังหวัด คือ จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด และประเภทคัดเลือกทั่วประเทศ

โรงเรียนสิริธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในวโรกาสที่ทรงมีพระชนมายุครบ 3 รอบ 36 พรรษา และมุ่งเน้นฝึกอบรมนักเรียนให้เป็นกุลสตรีและสุภาพบุรุษ มีภาวะผู้นำ สามารถออกไปเป็นผู้นำในชนบทได้ในอนาคต สืบสานวัฒนธรรมไทย ดำเนินรอยตามเบื้องยุคลบาทสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม สามารถเลือกใช้ชีวิตวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม รู้จักพึ่งพาตนเอง ประกอบอาชีพอิสระเพื่อมีรายได้ระหว่างเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละ

บุคคล และเป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในทุกภูมิภาคของประเทศ รับนักเรียน
สหศึกษาประเภทไป-กลับ และรับนักเรียนสตรีประเภทประจำ

โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จัดตั้งขึ้นตาม
พระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนอง
พระราชประสงค์ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงส่งเสริม ฟันฟู และ
อนุรักษ์การดนตรี รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อและพัฒนาสู่มาตรฐานสากลได้ และได้
ต้นแบบของการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านดนตรีที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่
บริการทั่วประเทศ

โรงเรียนสุนารีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติทำวสุนารี
วีรกรรมไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2468 เป็นโรงเรียนที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นกุลสตรี ทวีปัญญา
ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เป้าหมายผู้เรียน
เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนอย่างมีความสุข

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลัยพร ปิ่นวิเศษ (2529 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการนำเสนอแนวทางการสร้าง
หลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า จากการตรวจสอบความ
เป็นไปได้ของหลักสูตร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาตัดสินนั้น แนวทางการสร้างหลักสูตร
พัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรจะเป็นดังนี้ **วัตถุประสงค์** ของ
หลักสูตรควรมุ่งสร้างพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้
ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับจริยธรรม และสร้างค่านิยมที่ถูกต้องแก่ข้าราชการครู สังกัด
กรมอาชีวศึกษา **เนื้อหาของหลักสูตร** ควรจะมีลักษณะของเนื้อหาที่เป็นความคิดในลักษณะ
ของหลักการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อเท็จจริงและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมเบื้องต้นสำหรับ
ครู และกรณีศึกษา วิธีการให้ความรู้ตามหลักสูตร **รูปแบบและวิธีการ** ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณา เห็นว่า ควรจะเป็นการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่
การสัมมนาทางวิชาการหรือปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมหรือ
กิจกรรมทางทางศาสนา การทัศนศึกษา และฝึกปฏิบัติธรรม สื่อที่ใช้ควรประกอบด้วย วีดีโอเทป
ชุดความรู้ภาพยนตร์ เอกสารสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับศาสนา หลักธรรมและหนังสืออื่นๆ ที่มีผล
สนับสนุนจริยธรรม **การวัดผลและการประเมินผล** ผู้รับการพัฒนา ควรจะเป็นการสังเกต
พฤติกรรมของข้าราชการครู การสอบถาม/สัมภาษณ์นักเรียนนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง การ

สำรวจตัวเองโดยใช้แบบสำรวจ การทดสอบโดยใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาและการสำรวจโดยใช้ สังคมมิติ สำหรับการนำหลักสูตรไปใช้ **หน่วยงานที่ควรจะเป็นผู้ดำเนินการ**ในเรื่องนี้ ควรจะเป็นหน่วยงานของต้นสังกัด โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงาน ก.ค. (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาวิสัยและ จริยธรรมข้าราชการครู สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการที่มีระเบียบข้อบังคับที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา เช่น การเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การลงโทษผู้กระทำผิดเป็นไปได้อย่างยาก ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและสังคม เช่น การยกย่องคนรวยโดยไม่คำนึงถึงที่มาของทรัพย์สิน มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย จริยธรรม และวินัยถูกสอนถึงแค่ระดับอุดมศึกษา สถาบันผลิตครูไม่สามารถคัดคนเรียนดีเข้าศึกษาในสถาบันได้ ปัญหานโยบายการผลิตครูให้มีคุณภาพไม่ชัดเจน การเสนอแบบอย่างข้าราชการครูที่มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อย การเสริมแรงกับครูผู้มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อย ข้าราชการครูขาดความสำนึกในความเป็นครู ขาดความรักในวิชาชีพ และขาดความตระหนักในความสำคัญของการมีวิสัยและจริยธรรม สภาพเศรษฐกิจเป็นเหตุให้ต้องแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงวินัยและจริยธรรม นโยบายขาดความชัดเจนของพฤติกรรมที่บ่งถึงความมีวิสัยและจริยธรรมที่พึงประสงค์ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมยังทำงานไม่เต็มรูปแบบทั้งด้านการกำหนดนโยบาย เผยแพร่และพัฒนาวิสัยและจริยธรรม รวมทั้งการติดตามประเมินผลการพัฒนา

แนวทางแก้ปัญหา ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน แก้ไขปรับปรุงกฎหมายระเบียบที่มีข้อขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและเป็นอุปสรรคในการทำงาน จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในทุกระดับตำแหน่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรการปฐมนิเทศ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชา มีมาตรการลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดอย่างจริงจัง ยกย่อง ส่งเสริมข้าราชการครูผู้มีวิสัยและจริยธรรม ส่งเสริมให้มีทัศนคติและค่านิยมในการบริโภค กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้และมีความต่อเนื่อง หาแนวทางส่งเสริมให้คนเก่งและมีเจตจำนงที่จะอุทิศตนเป็นครูได้มีโอกาสเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครู กำหนดพฤติกรรมวินัยและจริยธรรมที่พึงประสงค์ สร้างความตระหนักในความสำคัญของวินัยและจริยธรรม จัดตั้งหน่วยงานทั้งระดับชาติ ระดับ

จังหวัด และระดับอำเภอ โดยมีโครงสร้างและภาระหน้าที่ชัดเจน เอาจริงเอาจังในการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล

2.นโยบายในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู ควรมีสาระสำคัญ ดังนี้

- กำหนดพฤติกรรมวิสัยและจริยธรรมที่พึงประสงค์
 - สร้างความตระหนักในความสำคัญของการมีวิสัยและจริยธรรม
 - เสนอแบบอย่างข้าราชการครูที่มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่น
 - การเสริมแรงข้าราชการครูผู้มีวิสัยและจริยธรรม และกำหนดโทษผู้มีวิสัยและจริยธรรมในระดับต่ำ
- ให้มีหน่วยงานกำหนดนโยบาย ดำเนินการพัฒนา และติดตามประเมินผลทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ
- ปรับปรุงนโยบายการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู พ.ศ. 2533 ตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่ข้าราชการครูมีหนี้สินและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา คือ
 - (1) ให้ถือว่าการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมเป็นความจำเป็นเร่งด่วน
 - (2) ให้มีการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูทุกคน
 - (3) ให้ดำเนินการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครูอย่างมีระบบ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและองค์กรมีบทบาทร่วมกันและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับกระทรวง กรม จังหวัด อำเภอ สถานศึกษา จนถึงตัวข้าราชการครูแต่ละคน
 - ให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ดำเนินการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิธีดำเนินการให้ชัดเจน และกำหนดเนื้อหาที่จะต้องใช้ในการพัฒนา
 - ให้ทุกหน่วยงานทางการศึกษามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์และความสามารถดำเนินการ ร่วมมือกับฝ่ายบริหารของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
 - ให้จัดอบรม สัมมนา ประชุมชี้แจง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้เข้าใจและรับรู้นโยบายร่วมกัน
 - จัดที่มหาวิทยาลัยสวนกลางให้การพัฒนาข้าราชการครูในแต่ละหน่วยงานทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

-ให้สถานศึกษาเปิดกว้าง สามารถตรวจสอบ ประเมินผลพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

-การประชุมสัมพันธ์เชิงรุก ให้สังคมได้รับรู้และร่วมกันแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาทางด้านวินัยและจริยธรรม รับฟังประชาพิจารณ์ และไม่ปกปิดปกป้องผู้กระทำผิดวินัยและจริยธรรม

-ส่งเสริมการปลูกฝังวินัยและจริยธรรมในสถาบันผลิตครู

-ข้าราชการครูบรรจุใหม่ต้องเข้าค่ายกิจกรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างจริงจังในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ

-ให้ครูประจำการได้รับการพัฒนาวินัยและจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง

-กำหนดให้ทุกหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาวินัยและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

-ปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความประพฤติที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจการเมือง และสังคม โดยเน้นเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู

-นโยบายทางด้านวินัยและจริยธรรมต้องครอบคลุมในด้านดังต่อไปนี้ ต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อลูกศิษย์

3. เป้าหมายในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

-กำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมวินัยและจริยธรรมที่พึงประสงค์

-ครูปฏิบัติตนอยู่ในกรอบวินัยและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน

-ผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้รับการพัฒนาก่อน เพื่อให้สามารถไปดำเนินกิจกรรมพัฒนาวินัยและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

-ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและอย่างเป็นระบบ

-ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาวินัยและจริยธรรมอย่างจริงจัง สามารถตรวจสอบและประเมินได้ และเน้นใน Concept ของ School Based Management

-กำหนดแผนระดับชาติที่มาจากความคิดเห็นร่วมกันในทุกระดับ

-ลดการกระทำผิดวินัยและจริยธรรมให้น้อยลง โดยมีการกระทำผิดไม่เกิน 1-2%

-ให้การศึกษาด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่ผู้ที่ศึกษาในสถาบันผลิตครู

-ข้าราชการครูทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวิชาชีพยิ่งขึ้น

-มีหน่วยงานที่มีศักยภาพในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม

-ยกย่องให้รางวัลผู้มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่น

-ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

-การพัฒนาวิสัยและจริยธรรมมีจุดเน้นที่การยกย่องชมเชยมากกว่าการลงโทษ

4. วิธีการในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

-องค์กรหรือคณะบุคคลร่วมกันกำหนดนโยบาย มาตรการ และการเสริมแรงให้กับผู้มีวิสัยและจริยธรรมดีเด่น

-กำหนดพฤติกรรมกรรมการรักษาวิสัยและจริยธรรมให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

-วิธีการของการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม โดย “ทฤษฎีการเสริมสร้างวิสัยแบบสามมิติ” เป็นรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม

-ใช้วิธีการอบรมที่มีเนื้อหาสำคัญประกอบด้วย ปรัชญาความเป็นมนุษย์ เป้าหมายของชีวิตมนุษย์ วิธีบรรลุเป้าหมายให้ตระหนักว่าอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมคือ ความไม่รู้ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และผลร้ายเป็นอย่างไร บทบาทของศาสนา ทำยสุดต้องให้ตระหนักว่าเป็นครูอย่างไรจึงจะมีความสุข

-จัดตั้ง “สถาบันพัฒนาวิชาชีพครู” ที่เป็นอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู การทำงานอยู่ในรูปคณะกรรมการจากหลายฝ่าย

-กระจายอำนาจการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน ส่งเสริมให้ระดับปฏิบัติมีศักยภาพและมีความเป็นอิสระ ส่วนกลางกำหนดนโยบายและผลักดันให้มีการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

-ในระยะยาวควรให้มีการพัฒนาระบบการผลิตครู ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับสภาพพื้นฐานทางสังคม บริบททางการเมือง และแนวนโยบายการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

-บูรณาการเรื่องวิสัยและจริยธรรมเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการครู

-ปรับปรุงแบบและวิธีการหารายได้พิเศษ จัดทำให้เป็นระบบ มีการจัดการที่ดีและชัดเจน

-การผลิตสื่อในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมในรูปแบบที่สนุกสนานแต่ได้สาระ

-จัดทำรูปแบบการประเมิน และติดตามผลพฤติกรรมวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้จัดเป็นความสำคัญอันดับแรกในการพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. **หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู** ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานตั้งใหม่ เช่น สำนักงานคณะกรรมการครูแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการครูจังหวัดและสำนักงานคณะกรรมการครูอำเภอ หน่วยงานระดับจังหวัด เช่น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาวิชาชีพครู

6. **หน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู** ได้แก่ องค์การทางศาสนา องค์การเอกชน กรมการศาสนา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ หน่วยงานทางการศึกษา สมาคมศิษย์เก่า สมาคมนักธุรกิจ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา องค์การวิชาชีพครูอิสระ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สถาบันราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนตำบล

7. **หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู** ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง หน่วยงานอิสระจัดตั้งขึ้นใหม่

8. **องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูประสบผลสำเร็จ** ที่สำคัญได้แก่

-ความชัดเจนของพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีวินัยและจริยธรรมที่ต้องการให้ปฏิบัติ

-ความตระหนักในความสำคัญของวินัยและจริยธรรม

-ตัวแบบข้าราชการที่ดีมีวินัยและจริยธรรมมีมากเพียงพอ

-การให้การเสริมแรงกับผู้มีวินัยและจริยธรรมดีเด่น

-มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงทางด้านพัฒนาวินัยและจริยธรรมทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ

-กำหนดนโยบายระดับประเทศให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง

-การติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

- เปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนร่วมเพื่อผลักดันเรื่องนี้
- ความพร้อมของข้าราชการครูในการพัฒนาตนเอง
- ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารทุกระดับ
- สามารถกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และมาตรการจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกัน

- นโยบายมีความต่อเนื่อง ชัดเจน เป็นรูปธรรมและอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้
- กระจายอำนาจไปยังระดับปฏิบัติที่มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
- การพัฒนาครู การเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมต้องเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- การถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในการเสริมสร้างและการลงโทษในมาตรการที่เสมอภาคกัน

- ให้การยกย่องชมเชยข้าราชการครูผู้มีวินัยและจริยธรรมดีเด่นให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวาง

- การวางแผนระยะยาวตั้งแต่เริ่มสรรหาบุคคลที่รักในวิชาชีพครู และลดจำนวนข้าราชการครูที่ขาดวินัยและจริยธรรมให้ออกจากระบบราชการ

- ยึดหลัก 3Es ดังนี้ (1) Education ให้การศึกษาเรื่องวินัยและจริยธรรมอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง (2) Engineering สร้างและผลิตครูรุ่นใหม่ตามแนวทางของจริยธรรมครูยุคใหม่ (3) Enforcement เข้มงวดในกฎ ระเบียบ ควบคุม ดูแล และลงโทษให้มากกว่าอาชีพอื่น

- ยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของข้าราชการครู

คุรุสภา (2542 : 226 - 228) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สรุปผลการวิจัย การกำกับดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณระหว่างเป็นครู ควรเน้นที่การเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณของครูมากกว่าการลงโทษ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนา 2. การกำกับและควบคุม 3. การลงโทษ

ในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณ ให้มีการดำเนินการดังนี้

1) มีการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของครู

2) เสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูให้ครบ 3 ด้าน

- การให้ความรู้ความเข้าใจ
 - การสร้างความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติ
 - การแสดงพฤติกรรมหรือการปรับพฤติกรรม
- 3) เน้นการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในตัวครู
 - 4) ใช้หลักในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
 - 5) ใช้กระบวนการเสริมสร้างค่านิยม (Value Clarification)
 - 6) ใช้กระบวนการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)
 - 7) ใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning)
 - 8) ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูเพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง (Modeling) โดยการคัดเลือกครูดีเด่น ให้เกียรติบัตรและรางวัล
 - 9) ใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นการจูงใจให้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
 - 10) จัดทำชุดพัฒนาจรรยาบรรณครูใช้ฝึกอบรม
 - 11) จัดทำคู่มือให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ
 - 12) จัดทำสื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อใช้ในการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจและสร้างศรัทธาให้เกิดกับครู
 - 13) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู
 - 14) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันตั้งชมรมหรือสมาคมเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณ
 - 15) ให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้าง และพัฒนาจรรยาบรรณครู และยกย่องเชิดชูเกียรติครู
 - 16) รณรงค์ทุกรูปแบบเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ดีให้สังคมยอมรับว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และครูเป็นบุคคลสำคัญเป็นปูชนียบุคคล ที่สมควรให้การยกย่องนับถือ
 - 17) สอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณครูไว้ในหลักสูตรอบรมครูทุกหลักสูตร และจัดให้มีการประชุมอบรมเป็นประจำ
 - 18) จัดตั้งกองทุนพัฒนาจรรยาบรรณครู
 - 19) ครูสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการพัฒนาจรรยาบรรณครู โดยจัดให้มีแผนระยะยาวและแผนงานประจำปี

20) ครูสภา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา
จรรยาบรรณครูทั้งภาครัฐและเอกชน

สำหรับการควบคุมจรรยาบรรณครู ให้มีการดำเนินงานดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณครูมีอำนาจหน้าที่และการลงโทษ ดังนี้
 - ออกข้อบังคับและระเบียบให้ปฏิบัติ
 - แต่งตั้งอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่เฉพาะกิจที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง เช่น
ทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณครู
 - ตรวจสอบกำกับ ดูแล และติดตามจรรยาบรรณครู
 - วินิจฉัยชี้ขาดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู
- 2) มอบหมายหรือขอความร่วมมือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตรวจสอบ ติดตาม
สอดส่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- 3) ใช้วิธีการควบคุมจากภายนอก โดยให้บุคคลในวิชาชีพเดียวกันควบคุมกันเอง ตั้ง
หน่วยเฉพาะกิจ และประชาชน ตรวจสอบ สอดส่อง ดูแล ส่งคำติชม ร้องเรียน หรือกล่าวหา
- 4) ควรกำหนดให้มีหน่วยงานสำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณครู
- 5) ควรกำหนดให้มีหน่วยงานพิเศษทำหน้าที่เฉพาะ ตรวจสอบ กำกับ ดูแล และติดตาม
เกี่ยวกับจรรยาบรรณครู
- 6) กำหนดบทลงโทษของผู้ที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยเปิดเผย
และไม่เลือกปฏิบัติ

พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2545) จัดทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริม
จริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาทุก
ชั้นปี ด้านความมีวินัย และความซื่อสัตย์ อยู่ในขั้นตบสนอง ส่วนด้านความอดทน ความ
รับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความ
ยุติธรรม อยู่ในขั้นเห็นคุณค่าตามแนวคิดแครทท์โฮล (Kratghwohl, 1964)
2. รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาคณะ
ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4)
หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ หน่วยพัฒนาลักษณะจริยธรรมวิชาชีพครู 5) ผู้รับผิดชอบ คือ

คณะกรรมการพัฒนาลักษณะจริยธรรมวิชาชีพครู 6) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การประเมินสภาพ และวิธีดำเนินงานพัฒนา ประกอบด้วยการวัดลักษณะจริยธรรมแล้ว กำหนดการพัฒนาด้วยการกระจายค่านิยม โดยการอภิปรายแสดงความคิดเห็นการทำงานตามคำสั่ง กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติโดยวิธีกิจกรรมพลศึกษาและลูกเสือ 7) การประเมินผลการพัฒนา จริยธรรมวิชาชีพ

3. การเปรียบเทียบผลการพัฒนา พบว่า

3.1 นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมโดยใช้วิธีการกระจายค่านิยมและการฝึกปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยลักษณะจริยธรรมวิชาชีพแตกต่างกับกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมีวินัย ด้านความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม

3.2 นักศึกษากลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยลักษณะจริยธรรมวิชาชีพหลังการอบรมแตกต่างกับก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมีวินัย ด้านความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม

มารศรี กลางประพันธ์ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร 4 ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคะแนนการพัฒนาพรหมวิหาร 4 โดยรวมทุกด้านสูงกว่านักศึกษาวิชาชีพครูที่ไม่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร 4 ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร 4 ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองมีคะแนนการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ในส่วนย่อยแต่ละด้าน คือ ด้านความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สูงกว่านักศึกษาวิชาชีพครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร 4 ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสะสม (GPA) และตัวแปรวิธีการฝึกอบรมไม่มีปฏิสัมพันธ์ทำให้คะแนนพรหมวิหาร 4 โดยรวมทุกด้านและโดยส่วนย่อยแต่ละด้านมุทิตา และด้านอุเบกขาของนักศึกษาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ค่าตัวแปรอิสระทั้ง

2 ตัวแปร นั้นมีปฏิสัมพันธ์ทำให้คะแนนด้านความเมตตาและกรุณา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. นักศึกษาวิชาชีพรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสะสม (GPA) สูง ปานกลาง และต่ำ เมื่อได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร 4 แล้วมีคะแนนการพัฒนาพรหมวิหาร 4 โดยรวมทุกด้านและโดยส่วนย่อยแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดร.ณิ ชูประยูร (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การน้อมนำสาระสำคัญของหลักธรรมในพระไตรปิฎกเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมในพระไตรปิฎกจำนวน 244 หลักธรรมมีคุณค่าต่อการน้อมนำมาพัฒนานิสิตนักศึกษาทุกด้าน คือ กาย พุทธิดรรม จิตใจ และปัญญา แต่ละหลักธรรมสามารถนำไปพัฒนานิสิตนักศึกษาได้ตั้งแต่ 1 ด้าน ถึงครบทั้ง 4 ด้าน และหลักธรรมในพระไตรปิฎกครอบคลุมการพัฒนานิสิตนักศึกษาตามทฤษฎีจิตสังคัม ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา ทฤษฎีสัญลักษณ์ และทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยมีอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นหลักธรรมสำคัญ ดังนั้นรูปแบบในการพัฒนานิสิตนักศึกษาจึงเป็นการน้อมนำอริยมรรคมีองค์ 8 มาพัฒนานิสิตนักศึกษาโดยบูรณาการ 1) หลักธรรมที่เป็นบุพนิมิต 7 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้มีมิตริดี ความถึงพร้อมด้วยศีล ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ ความถึงพร้อมด้วยตน ความถึงพร้อมด้วยทิวฐิติ ความถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท และความถึงพร้อมด้วยการมนสิการโดยแยบคาย 2) อริยมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ ความเห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ความดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) การเจรจาชอบ (สัมมาวาจา) การกระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) การเลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ความพยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ความระลึกรู้ชอบ (สัมมาสติ) และการตั้งจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) และ 3) ทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาเข้าด้วยกัน โดยใช้มิติการพัฒนานิสิตนักศึกษา 3 มิติ ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ ได้แก่ การเรียนรู้ทางปัญญา พัฒนาการทางจริยธรรมและอารมณ์ สมรรถนะในการประยุกต์ ความก้าวหน้าขององค์ความรู้ การค้นพบและส่งเสริมผู้มีพรสวรรค์ ความก้าวหน้าของสวัสดิการสังคม และการหลีกเลี่ยงผลทางลบ, 2) เป้าหมายได้แก่ปัจเจกบุคคล นิเวศสถาบัน นิเวศสถาบันด้านกายภาพ นิเวศสถาบันด้านสังคม นิเวศสถาบันด้านวัฒนธรรม นิเวศสถาบันด้านวิชาการ และนิเวศสถาบันด้านองค์กร/โครงสร้าง, และ 3) วิธีได้แก่ การเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม การสื่อสารความคาดหวังสูง การสืบสวนอย่างเป็นระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างสัมฤทธิ์ผล การผลักดันจากผู้มีส่วนร่วม และการสร้างชุมชนสนับสนุนและชุมชนโดยรวม เป็นเครื่องมือได้สมการในการพัฒนานิสิตนักศึกษา

343 สมการข้อค้นพบที่สำคัญคือ ผลจากการพัฒนานิสิตนักศึกษาตามรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยน้อมนำหลักธรรมในพระไตรปิฎก ทำให้นิสิตนักศึกษาได้รับการพัฒนาโดยองค์รวม

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2547) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างจริยธรรมของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดจริยศึกษาดีเด่นระดับประถมศึกษาในภาคใต้ สรุปได้ว่า การเลือกจริยธรรมที่จะสร้าง ควรเลือกเป็นกลุ่ม เพราะจริยธรรมแต่ละอย่างจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน จริยธรรมที่ได้รับความนิยมมาก (เน้น) 4 กลุ่มตามลำดับ ได้แก่ 1. การมีมารยาทและไม่ประพฤติล่วงความสัตสุจริต 2. การรักษาวินัยและความรับผิดชอบ 3. ความซื่อสัตย์ และ 4. การเห็นแก่ประโยชน์สุขของผู้อื่น วิธีสร้างจริยธรรม แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การทำกิจกรรมสร้างจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียน ซึ่งได้มีการทดลองแล้วซึ่งประสบความสำเร็จมี 32 กิจกรรม 2. ปัจจัยที่สนับสนุนได้แก่ การให้รางวัล การเน้นย้ำ กิจกรรมควรเน้นภาคปฏิบัติ การมีส่วนร่วม มีการประเมินผล มีการดำเนินงานในส่วนของคุณครูและผู้บริหารและศึกษาปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะของสถานศึกษาสำหรับดำเนินงานสร้างจริยธรรมในอนาคต ในประเด็นด้านครู พบว่า ครูขาดความรู้ด้านจริยธรรม ทำให้สอนผิดขาดความสนใจ มีงานอื่น ๆ มาก และไม่เตรียมการสอน แนวทางแก้ไข เช่น เติญวิทยากรอบรมครู จัดประชุมชี้แจงให้เห็นความสำคัญบ่อย ๆ มีระบบติดตามผล ฯลฯ และมีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ครูต้องคอยดูแลใกล้ชิด มีคณะทำงาน อบรมครูผู้สอนจริยธรรม และครูทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี 3. เลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือครู โดยดูจากภูมิหลังที่ได้รับการปลูกฝังด้านศาสนามาตั้งแต่เด็กมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนี้

ธนวัฒน์ สุวรรณจรัส (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาไทยระดับปริญญาบัณฑิต.

ผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า คุณธรรมที่มีความถี่ปรากฏในเอกสารสูงได้แก่ ความเสียสละอดทน หน้าที่ และความเพียร ความถี่ปานกลาง ได้แก่ ความสุจริต กตัญญู และเพื่อประชาชน และความถี่ต่ำ ได้แก่ เมตตา สติปัญญา และความถูกต้องเป็นธรรม

ระดับคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาไทย ประเมินโดยแบบประเมินคุณธรรมนิสิตนักศึกษาตามรอยพระยุคลบาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งมีลักษณะเป็น Rubric scoring สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ สูง ได้แก่ คุณธรรมด้านหน้าที่ เพื่อประชาชน และสติปัญญา ปานกลาง ได้แก่ ความเสียสละอดทน ความถูกต้องเป็นธรรม และความเพียร และต่ำ ได้แก่ ความสุจริต ความเมตตา และความกตัญญู บริบทของสังคมและเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ในเชิงลบ กล่าวคือ มีความเสื่อมถอยลง

สำนักงานก.พ. (2548, บทคัดย่อ จ – ช) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบและวิธีในการเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่าวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ผลมากที่สุดคือ การฝึกอบรม (ร้อยละ 16.69) จากวิธีพัฒนา 26 วิธี โดยการัดเนื้อหาวิชาเสริมในหลักสูตรอื่นๆ มากที่สุด (ร้อยละ 40.07) เวลาที่ใช้ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นส่วนมาก (ร้อยละ 27.44) กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 73.96) เป็นการพัฒนาแบบต่อเนื่อง (ร้อยละ 46.15) การพัฒนาประสบผลสำเร็จระดับร้อยละ 80 มากที่สุด (ร้อยละ 15.24) การพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 24.58) ข้อคุณธรรมที่มุ่งพัฒนามากที่สุด คือความรับผิดชอบ (ร้อยละ 5.15) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 4.89) ความสำนึกในหน้าที่ ความเสียสละ และสุจริตในหน้าที่ (ร้อยละ 4.86, 4.64 และ 4.42 ตามลำดับ) คุณธรรมที่พัฒนาได้สัมฤทธิ์ผลดีมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 10.20) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 8.60) สำนึกในหน้าที่และความสามัคคี (ร้อยละ 8.04) ความมีเหตุผล (ร้อยละ 7.07) และความเสียสละ (ร้อยละ 6.52) มีการใช้วิธีการพัฒนาในรูปการจัดฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจัดบรรยาย การทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้ทำหน้าที่พัฒนาได้ให้ความสำคัญเรื่องวิธีการพัฒนา มากกว่าเรื่อง ปรัชญาของคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ เน้นความสำคัญเรื่อง ระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณ นโยบายของหน่วยงาน ปัจจัยต่างๆ มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนา ระดับมากทุกรายการ ส่วนเรื่องงบประมาณ มีผลระดับปานกลาง ความสำเร็จของวิธีการที่ใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรม กิจกรรมกลุ่ม การสนทนาประกอบการซักถาม ฯลฯ และพบว่าสื่อมีส่วนช่วยในการพัฒนาได้ดี และเหมาะสมมากที่สุด คือ วิทยุโทรทัศน์ รองลงมาได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ วีดิทัศน์ ตามลำดับ จากการพัฒนาคุณธรรมที่ผ่านมาได้ปรากฏผลสำเร็จคือ ข้าราชการเกิดความสามัคคีร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งภายในภายนอกหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สำหรับเรื่องปัญหา ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เจ้าหน้าที่สถานที่ไม่พร้อม เป็นต้น วิธีการแก้ปัญหา โดยควรสำรองงบประมาณ ควรมีการพัฒนาจริงจัง เน้นความเป็นระบบและต่อเนื่อง

ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ ควรเริ่มแต่วัยเยาว์ โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมของครอบครัว ชุมชนและสังคมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การดำเนินการพัฒนาอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่อง และเสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และ

ให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยลงมาสัมผัสด้วยตนเองและให้ทุกคนมีส่วนร่วม(ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม) บทบาทครูในวิกฤติทางสังคมไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้รายงานการวิจัย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อศึกษาและทดสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้บังเกิดผลสำเร็จ ได้สังเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ได้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารที่สถานศึกษา (School – Based Training) มากที่สุด มีการอบรมสัมมนาและปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องให้บุคลากร ร่วมคิด – ร่วมทำ - ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On the job Training) โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา รูปแบบที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครู เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษาที่ยังใช้กระบวนการความรู้ที่ยังไม่เข้มแข็ง เน้นการพัฒนาที่สถานศึกษาเป็นหลัก ผูกกับการพัฒนาที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติและดำเนินงานได้ภายในสถานศึกษา ให้ใช้การวิจัยการปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เน้นการร่วมคิด – ร่วมทำ - ร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบที่ 3 รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบสำหรับสถานศึกษาที่กระบวนการจัดการความรู้ยังไม่เข้มแข็ง เน้นการพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งเสริมการพัฒนาที่ผูกกับสถานศึกษา (School – Based) การพัฒนาในการปฏิบัติงาน (On the job Development)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

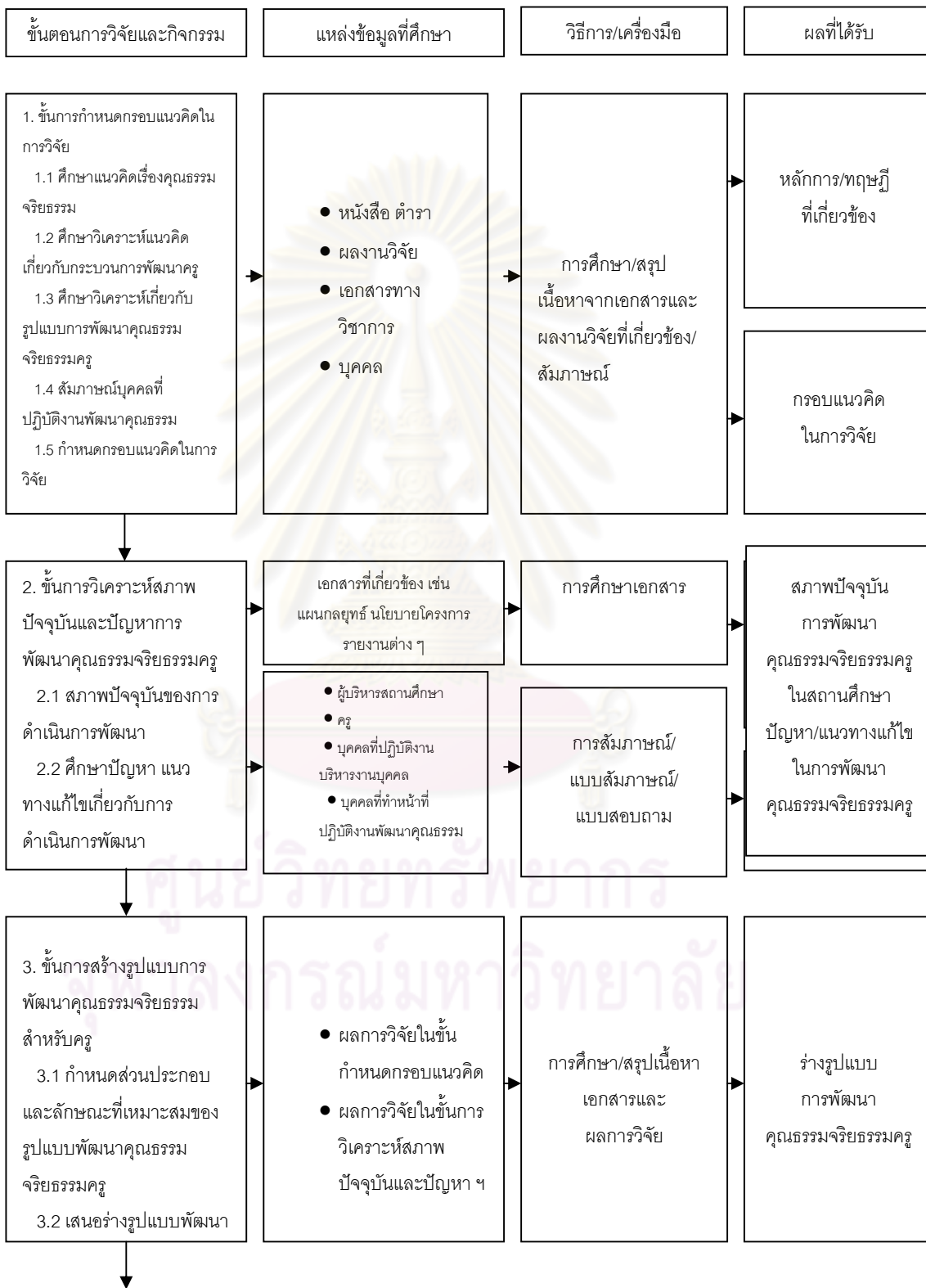
วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประยุกต์กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของ Viller (1967 : 83 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2537 : 18) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 9 ขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูล วิธีการ เครื่องมือที่ใช้และผลที่ได้รับ





ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรได้รับการพัฒนา โดยวิธีการศึกษาจากหนังสือผลงานวิจัย เอกสารทางวิชาการและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผลที่ได้จากขั้นนี้คือ หลักการและกรอบแนวคิดการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. คุณธรรมและจริยธรรมที่พัฒนาครู
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาครู
3. กระบวนการพัฒนาครู
4. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
5. การประเมินรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในชั้นตอนนี้ เป็นแบบวิเคราะห์เอกสาร โครงสร้างของแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป (ได้แก่ ประเภทของเอกสาร ปีที่ พิมพ์ หน่วยงาน หรือสำนักพิมพ์ สาขาวิชา) ข้อมูลเฉพาะ (ได้แก่ ชื่อผู้เขียน ชื่อเอกสาร ประเด็น หลักของเอกสาร สาระสำคัญของเอกสารที่เชื่อมโยงกับทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น จุดเน้นการเก็บ ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล) ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องจากหอสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ หอสมุด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย หรือดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการและครู แล้ววิเคราะห์สรุป ประเด็นและบันทึกข้อมูลในแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ จำแนกและเรียบเรียงรายการข้อมูลตามแบบ วิเคราะห์เอกสารให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นสำคัญของเนื้อหา เช่น ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการ ฯลฯ
- 2) จัดกลุ่มเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และสรุปรวมเป็นรายการ ให้เหมาะสมตามลำดับ
- 3) สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและปัญหา ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

การดำเนินงานขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยการศึกษา 2 เรื่อง คือ 1) การวิเคราะห์ สภาพการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และ 2) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

วิธีการศึกษา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

1) การสัมภาษณ์บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ได้แก่ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เพื่อศึกษาแนวทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและข้าราชการ

2) การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน เกี่ยวกับพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไขและคุณลักษณะที่ต้องการของรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไข และคุณลักษณะที่ต้องการของรูปแบบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (มาเรียม นิลพันธุ์, 2550)

3) การวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสารที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน 3 สถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้างานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา และครูผู้สอน รวมสถานศึกษาละ 8 – 10 คน และศึกษาเอกสารการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ได้แก่ แผนปฏิบัติการ นโยบาย โครงการ รายงานการดำเนินงานและผลงานของผู้บริหารและครูด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกในการดำเนินงานพัฒนาและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

1 แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร

1.1 เอกสารการดำเนินงานของหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย และหรือดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและข้าราชการพลเรือน ได้แก่ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เอกสารที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แผนกลยุทธ์ นโยบาย คู่มือแนวทางการดำเนินงาน และรายงานการดำเนินงาน

1.2 เอกสารการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 สถานศึกษา เอกสารที่ศึกษาได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ นโยบาย โครงการ และรายงานการดำเนินงาน

2. แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล โดยการสัมภาษณ์

2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือข้าราชการ รวม 3 คน จากสำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และศูนย์ส่งเสริมคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

2.2 ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 3 สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป สถานศึกษาละ 8 – 10 คน ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหารที่ดูแลงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา และครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รายละเอียดในการสร้างเครื่องมือแต่ละแบบ มีดังนี้

1) แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไข การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดประเด็นหลักในการสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไขของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2. จัดทำร่างแบบสอบถามและรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 (มากที่สุด)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นมากที่สุดหรือ ดำเนินการทุกครั้ง
4 (มาก)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นอยู่มากหรือ ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่
3 (ปานกลาง)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นอยู่ปานกลางหรือ ดำเนินการเป็นครั้งคราว
2 (น้อย)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นอยู่น้อยหรือ ดำเนินการเป็นบางครั้ง
1 (น้อยที่สุด)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นอยู่น้อยที่สุดหรือ ไม่ได้ดำเนินการ

ตอนท้ายของการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นคำถามแบบกรอกตัวเลข ตามลำดับความสำคัญ จำนวน 2 ข้อ และข้อเสนอแนะเป็นปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีตัวเลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 (มากที่สุด)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นเป็นปัญหามากที่สุด
4 (มาก)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นเป็นปัญหามาก

3 (ปานกลาง)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นเป็นปานกลาง
2 (น้อย)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นเป็นปัญหาน้อย
1 (น้อยที่สุด)	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพปัจจุบันมีรายการนั้นเป็นปัญหาน้อยมาก หรือไม่เป็นปัญหา

ทำคำถามแต่ละชั้นตอน ให้ผู้ตอบเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นแบบปลายเปิด
ตอนท้ายของแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบเสนอปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครูในสถานศึกษา และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นแบบปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
(Item-Objective Congruence Index : IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารและครู

แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในชั้นนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมี
โครงสร้าง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไขและรูปแบบที่ต้องการของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการวิจัย ชั้นตอนในการสร้างแบบ
สัมภาษณ์ ดังนี้

1. จำแนกประเด็นการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการแต่ละประเด็น ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบัน ปัญหา แนวทางแก้ไข และรูปแบบการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมครูที่ต้องการ
3. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์
4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณา
ความถูกต้องและเหมาะสม ตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ก่อนที่จะ
นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน เพื่อผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวนทั้งหมด 39 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู 1,956 คน

จำนวนข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับ ได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูไปทั้งหมดจำนวน 1,956 ฉบับ ได้รับคืน 1,346 ฉบับ จำนวนที่ได้รับคืนร้อยละ 68.81

2. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 3 สถานศึกษา ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้กำหนดวัน เวลา ในการให้สัมภาษณ์ โดยไปสัมภาษณ์ที่สถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้น และทำการบันทึกการสัมภาษณ์เป็นสายลักษณะอักษร

จำนวนข้อมูลการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู รวม 3 สถานศึกษา ผู้ดูแลงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู รวม 2 คน แต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารและรองผู้บริหาร ครู 8 คน ประกอบด้วย หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและครูผู้สอน รวม 10 คน รวม 3 สถานศึกษา ผู้บริหารและรองผู้บริหาร 6 คน ครู 24 คน รวม 30 คน

3. การศึกษาเอกสาร รวบรวมเอกสารที่ศึกษาตามรายการที่กำหนดแล้วทำการศึกษาวิเคราะห์ สรุปประเด็นและบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่เป็นแบบเลือกตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง มาก กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3	หมายถึง ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ระดับ 2	หมายถึง น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ระดับ 1	หมายถึง น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง	เป็นค่าระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 11 คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีความหมาย ดังนี้

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง	สภาพปัจจุบันดำเนินการในเรื่องนั้นได้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันดำเนินการในเรื่องนั้นได้มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันดำเนินการในเรื่องนั้นได้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันดำเนินการในเรื่องนั้นได้น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันดำเนินการในเรื่องนั้นได้น้อยที่สุด

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง	สภาพปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องนั้นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องนั้นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องนั้นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องนั้นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง	สภาพปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องนั้นน้อยที่สุด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นสาระสำคัญ เรียบเรียงข้อมูลตามประเด็นสำคัญ

2. สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์
เนื้อหาและสรุปเป็นสาระสำคัญ เรียบเรียงข้อมูลตามประเด็นสำคัญ

3. ปัญหา แนวทางแก้ไข และคุณลักษณะที่ต้องการของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
และสรุปสาระสำคัญ ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี วัตถุประสงค์พิเศษ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการวิจัยในขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการ
วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มาศึกษาและสรุปสาระสำคัญ เพื่อ
ดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ 1) การกำหนดส่วนประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการวิจัยใน
ขั้นตอนนี้

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ฉบับร่างจากขั้นที่ 3 โดยการ
สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารการศึกษา ผลลัพธ์ในขั้นนี้ คือ รูปแบบการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจากบุคคล 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นนักบริหารด้านการบริหารงานบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม ที่มีผลงานทางวิชาการเป็นประจักษ์ เช่น ผลงานการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ
งานวิจัย ที่ปรึกษาการทำวิจัยหรือที่ปรึกษาขององค์กรทั่ว ๆ ไป ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหารงานบุคคลหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างดี สำเร็จการศึกษาในการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการด้านบริหารการศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ เช่น ผลงานการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัยหรือที่ปรึกษาขององค์กรทั่ว ๆ ไป ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา หรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดเรื่องการบริหารการศึกษาหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคคลในองค์กรเป็นอย่างดี สำเร็จการศึกษาในการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้วิจัยเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 5 - 6 คน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ คือ แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีตัวเลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง และมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย และมีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละส่วนประกอบในแบบสอบถามด้วย

ขั้นตอนในการสร้างแบบตรวจสอบรูปแบบ มีดังนี้

1. ผู้วิจัยร่างแบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้
2. นำร่างแบบตรวจสอบรูปแบบ ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม
3. นำแบบตรวจสอบที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัย ขอความอนุเคราะห์จาก คณะครุศาสตร์ ในการทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบตรวจสอบรูปแบบ จากนั้น ดำเนินการจัดส่งร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี วัตถุประสงค์พิเศษ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการศึกษา พร้อมกับแบบตรวจสอบรูปแบบถึง ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และขอรับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบรูปแบบ ในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นค่าระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นค่าระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นค่าระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นค่าระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นค่าระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบร่างรูปแบบโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel 2007 ส่วนข้อมูลจากการเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปลงสาระสำคัญ ในแต่ละประเด็นตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในรูปแบบ

ขั้นที่ 5 การประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ไปสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ

ประเมินว่าร่างรูปแบบการพัฒนามีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาเพียงใด แล้วสรุปความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสมบูรณ์ จัดทำรายงานการวิจัยซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 10 คน

จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบประเมินว่าร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ผ่านมาแล้วนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการประเมินรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับร่างระบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและได้มีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้คือ

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้มาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง และมีความเป็นไปได้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย และมีความเป็นไปได้น้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินรูปแบบ มีดังนี้

1. ผู้วิจัยร่างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. นำร่างแบบประเมินดังกล่าวไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม
3. นำแบบประเมินที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในขั้นตอนนี้ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ และขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นตอนนี้ พร้อมกับส่งเอกสารรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขภายหลังการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบประเมินรูปแบบเพื่อให้ผู้ตอบแบบประเมินได้ทำการศึกษา โดยขอให้ผู้ตอบแบบประเมินส่งแบบประเมินกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง	เป็นค่าระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel 2007 ส่วนข้อมูลจากการเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ ในแต่ละประเด็น ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในรูปแบบ

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเป็นข้อสังเกตส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการปรับปรุง และแก้ไขร่างรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอรูปแบบและจัดทำเป็นรายงานการวิจัยต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ” นี้ ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา เป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1. จากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม สอบถามผู้บริหาร และครู จำนวน 39 สถานศึกษา

1.2. จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่สถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 3 สถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

3. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยใช้แบบสอบถาม

1.1. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเสนอเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ตอนที่ 3 ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบของผู้ตอบ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือ

หัวหน้างาน และจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เสนอเป็นตารางและบรรยายประกอบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	13	0.97	409	30.39	422	31.35
จุฬาราชวิทยาลัย	10	0.74	287	21.32	297	22.07
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	26	1.78	333	24.74	357	26.52
โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ	11	0.82	259	19.24	270	20.06
รวม	59	4.38	1,287	95.62	1,346	100.00

จากตารางที่ 7 ในภาพรวมกลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ กลุ่มโรงเรียนกาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ร้อยละ 31.15 รองลงมา คือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ร้อยละ 26.52 กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ร้อยละ 22.07 และกลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ ร้อยละ 20.06 เมื่อพิจารณาตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในภาพรวมเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 4.38 และ ครู ร้อยละ 95.62 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 1.86 รองลงมาคือ ผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนกาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ร้อยละ 0.97 ผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ร้อยละ 0.74 และกลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนผู้บริหารน้อยที่สุดคือ โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ ร้อยละ 0.82

ครูของกลุ่มโรงเรียนกาญจนนาภิเษกวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 30.39 รองลงมา คือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ร้อยละ 24.67 และ กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ร้อยละ 21.32 และกลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนครูน้อยที่สุด คือ กลุ่มโรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ ร้อยละ 19.24

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	2.97	365	27.12	405	30.09
หญิง	19	1.41	922	68.50	941	69.91
รวม	59	4.38	1,287	95.62	1,346	100.00

จากตารางที่ 8 ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.91 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 2.97 และครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.50

ตารางที่ 9 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	9	0.67	875	65.01	884	65.68
สูงกว่าปริญญาตรี	50	3.71	412	30.61	462	34.32
รวมทั้งสิ้น	59	4.38	1287	95.62	1346	100.00

จากตารางที่ 9 ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.68 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.71 และครูส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.01

ตารางที่ 10 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	5	0.37	482	35.81	487	36.18
11-20 ปี	13	0.97	369	27.41	382	28.38
21-30 ปี	13	0.97	242	17.98	255	18.95
มากกว่า 30 ปี	28	2.08	194	14.41	222	16.49
รวมทั้งสิ้น	59	4.38	1,287	95.62	1,346	100.00

จากตารางที่ 10 ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี ร้อยละ 36.18 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 30 ปี ร้อยละ 2.08 และครูส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี ร้อยละ 35.81

ตารางที่ 11 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ครูหัวหน้างาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	26	9.49	159	58.03	185	67.52
11-20 ปี	24	8.76	40	14.60	64	23.36
มากกว่า 20 ปี	9	3.28	16	5.84	25	9.12
รวมทั้งสิ้น	59	21.53	215	78.47	274	100.00

จากตารางที่ 11 ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างาน 1 – 10 ปี ร้อยละ 67.52 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 1 – 10 ปี

ร้อยละ 9.49 และครู หัวหน้างานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน 1 – 10 ปี ร้อยละ 58.03

ตารางที่ 12 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

จำนวนนักเรียน ในสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 500 (คน)	5	0.37	50	3.71	55	4.09
500 – 1,499 (คน)	43	3.19	848	63.00	891	66.20
1,500 – 2,499 (คน)	8	0.59	240	17.83	248	18.42
มากกว่า 2,500 (คน)	3	0.22	149	11.07	152	11.29
รวมทั้งสิ้น	59	4.38	1,287	95.62	1,346	100.00

จากตารางที่ 12 ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500 = 1,499 คน ร้อยละ 66.20 เมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน ร้อยละ 3.19 และครู ส่วนใหญ่เป็นครูของโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน ร้อยละ 60.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ในภาพรวม

ชั้นที่	การดำเนินงานพัฒนา	\bar{x}	SD	แปลผล
1	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.56	0.74	มาก
2	การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา	3.83	0.71	มาก
3	การดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ และแนวทางส่งเสริมการพัฒนา	3.60	1.01	มาก
	3.1 การดำเนินงานฝึกอบรม	3.57	0.81	มาก
	3.2 การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ	3.61	0.79	มาก
	3.3 การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา	3.61	0.78	มาก
4	การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.52	0.86	มาก
	รวม	3.65	0.70	มาก

จากตารางที่ 13 การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ในภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า ทุกขั้นตอนมีการดำเนินงานพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.71$) รองลงมาคือ การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 1.01$) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.74$) และการดำเนินงานพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

ชั้นที่	การดำเนินงานพัฒนา	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน											
		กาญจนาภิเษกวิทยาลัย			จุฬาราชวิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์			โรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษอื่น ๆ		
		\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล
1	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.57	0.73	มาก	3.45	0.82	ปานกลาง	3.64	0.63	มาก	3.56	0.79	มาก
2	การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา	3.86	0.74	มาก	3.74	0.76	มาก	3.87	0.56	มาก	3.84	0.78	มาก
3	การดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ และแนวทางส่งเสริมการพัฒนา												
3.1	การดำเนินงานฝึกอบรม	3.62	0.81	มาก	3.47	0.89	ปานกลาง	3.63	0.66	มาก	3.54	0.88	มาก
3.2	การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ	3.63	0.80	มาก	3.54	0.88	มาก	3.64	0.63	มาก	3.61	0.87	มาก
3.3	การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา	3.65	0.77	มาก	3.50	0.85	มาก	3.67	0.64	มาก	3.61	0.86	มาก
4	การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.65	0.84	มาก	3.33	0.96	ปานกลาง	3.60	0.69	มาก	3.52	0.94	มาก
	รวม	3.68	0.72	มาก	3.54	0.77	มาก	3.70	0.55	มาก	3.64	0.77	มาก

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในการระดับมาก ทุกกลุ่มโรงเรียน โดยกลุ่มโรงเรียนที่มีการดำเนินงานได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรีนครินทร์ ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัย ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.72$) และกลุ่มโรงเรียนที่ดำเนินงานได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาตามเป็นรายด้านพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.77$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.73$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.88$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.96$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู โดยการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.64$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.69$)

โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตร และวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.86$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราชวิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤๅษะสงฆ์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
1.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา	3.86	0.83	มาก	3.75	0.87	มาก	3.92	0.75	มาก	3.97	0.81	มาก	3.87	0.82	มาก
2.	สถานศึกษามีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.86	0.88	มาก	3.69	0.94	มาก	3.84	0.85	มาก	3.99	0.88	มาก	3.85	0.89	มาก
3.	สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.57	0.85	มาก	3.44	0.96	ปาน กลาง	3.64	0.83	มาก	3.59	0.97	มาก	3.57	0.90	มาก
4.	สถานศึกษามีการสำรวจปัญหาและความต้องการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู	3.47	0.87	ปาน กลาง	3.37	1.00	ปาน กลาง	3.52	0.86	มาก	3.44	1.01	ปาน กลาง	3.46	0.93	ปาน กลาง
5.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.52	0.92	มาก	3.45	1.01	ปาน กลาง	3.58	0.83	มาก	3.49	1.02	ปาน กลาง	3.51	0.94	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราชวิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤๅษะสงฆ์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
6	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมา ประกอบการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.56	0.84	มาก	3.46	0.99	ปาน กลาง	3.65	0.82	มาก	3.52	0.89	มาก	3.55	0.88	มาก
7	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรม ของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผน พฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาครู	3.42	0.88	ปาน กลาง	3.27	0.98	ปาน กลาง	3.55	0.90	มาก	3.37	0.96	ปาน กลาง	3.41	0.93	ปาน กลาง
8	สถานศึกษาจัดให้มีการรวบรวมปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมครู นำมา ประกอบการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาครู	3.45	0.88	ปาน กลาง	3.30	0.99	ปาน กลาง	3.57	0.84	มาก	3.36	0.95	ปาน กลาง	3.43	0.92	ปาน กลาง
9	สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลการรับการ พัฒนาของครูเพื่อใช้ประกอบการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาครู	3.52	0.88	มาก	3.40	0.95	ปาน กลาง	3.53	0.78	มาก	3.44	0.92	ปาน กลาง	3.48	0.88	ปาน กลาง

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราชวิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดสุประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
10.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นของ องค์การเพื่อการบรรลุ เป้าหมายทั้งปัจจุบัน และอนาคต เพื่อใช้ประกอบการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรม ฯ	3.48	0.90	ปาน กลาง	3.39	0.95	ปาน กลาง	3.64	0.86	มาก	3.41	0.94	ปาน กลาง	3.49	0.91	ปาน กลาง
	รวม	3.57	0.73	มาก	3.45	0.82	ปาน กลาง	3.64	0.63	มาก	3.56	0.79	มาก	3.56	0.74	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 15 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในภาพรวมพบว่า การดำเนินงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.74$) การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.82$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.85$, $SD = 0.89$) มีการประชุมเพื่อพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.90$) จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู นำมาประกอบการกำหนดความจำเป็น ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.94$) ส่วนกิจกรรมดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.73$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.83$) และ มีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.85$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{x} = 3.42$, $SD = 0.88$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.82$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.87$) รองลงมาคือ มีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.94$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.98$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.63$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา

($\bar{x} = 3.92$, $SD = 0.75$) รองลงมาคือ มีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.85$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสำรวจปัญหาและความต้องการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.86$)

กลุ่มโรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.79$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.81$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการรวบรวมปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมครู นำมาประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{x} = 3.36$, $SD = 0.95$)



ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัตถุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
11.	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูเป็นลายลักษณ์อักษร	3.68	0.95	มาก	3.36	1.04	ปาน กลาง	3.61	0.88	มาก	3.48	1.03	ปาน กลาง	3.55	0.98	มาก
12.	สถานศึกษาจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	3.61	0.96	มาก	3.25	1.04	ปาน กลาง	3.53	0.85	มาก	3.43	1.07	ปาน กลาง	3.47	0.98	ปาน กลาง
13.	สถานศึกษากำหนดกลุ่มครูให้เข้ารับการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม	3.56	0.93	มาก	3.51	2.62	มาก	3.57	0.79	มาก	3.47	1.04	ปาน กลาง	3.53	1.47	มาก
14.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรและวิธีการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูอย่างความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น	3.56	0.91	มาก	3.23	1.02	ปาน กลาง	3.50	0.83	มาก	3.40	1.01	ปาน กลาง	3.44	0.94	ปาน กลาง
15.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู เพื่อให้เรียนรู้สัจธรรมของชีวิต	3.55	0.95	มาก	3.22	1.03	ปาน กลาง	3.53	0.82	มาก	3.30	0.97	ปาน กลาง	3.42	0.95	ปาน กลาง
16.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู เพื่อพัฒนาจิตใจและปัญญา	3.64	0.95	มาก	3.23	1.03	ปาน กลาง	3.70	2.30	มาก	3.43	1.02	ปาน กลาง	3.52	1.47	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราชมนตรี วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดอุปถัมภ์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
17.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	3.67	0.92	มาก	3.33	0.99	ปาน กลาง	3.63	0.86	มาก	3.47	1.00	ปาน กลาง	3.54	0.95	มาก
18.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูอย่างเพียงพอ	3.56	0.96	มาก	3.28	0.99	ปาน กลาง	3.52	0.90	มาก	3.46	1.04	ปาน กลาง	3.47	0.97	ปาน กลาง
19.	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูโดยมีสาระ เกี่ยวกับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมต่อไปนี้ เพียงใด															
19.1	การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ศึกษา เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.82	0.90	มาก	3.75	0.92	มาก	3.88	0.84	มาก	3.98	3.25	มาก	3.85	1.66	มาก
19.2	ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือแก้ปัญหาและส่งเสริมศิษย์	4.10	0.81	มาก	4.03	0.87	มาก	4.12	0.76	มาก	4.15	0.83	มาก	4.10	0.81	มาก
19.3	ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อตรง ไม่แสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ.	4.00	0.86	มาก	3.99	0.91	มาก	4.06	0.80	มาก	4.06	0.87	มาก	4.03	0.86	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราชมนตรี วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
19.4	การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี	4.03	0.89	มาก	3.96	0.90	มาก	4.11	0.74	มาก	4.04	0.87	มาก	4.04	0.85	มาก
19.5	ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.86	มาก	4.08	0.86	มาก	4.08	0.78	มาก	4.12	0.85	มาก	4.08	0.84	มาก
19.6	การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ.	4.09	0.87	มาก	4.05	0.87	มาก	4.09	0.80	มาก	4.09	0.85	มาก	4.08	0.85	มาก
19.7	ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร รอบคอบ พยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	4.10	0.87	มาก	4.10	0.84	มาก	4.09	0.77	มาก	4.18	0.85	มาก	4.11	0.83	มาก
19.8	ความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อศิษย์อย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ.	4.04	0.88	มาก	4.04	0.91	มาก	4.02	0.85	มาก	4.13	0.85	มาก	4.05	0.87	มาก
19.9	การยึดประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.00	0.88	มาก	3.99	0.96	มาก	4.02	0.83	มาก	4.09	0.89	มาก	4.02	0.89	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราชมนตรี วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
19.10	การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักประมาณ ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดี	3.98	0.85	มาก	4.00	0.89	มาก	4.04	0.80	มาก	4.04	0.87	มาก	4.01	0.85	มาก
19.11	การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	4.08	0.85	มาก	4.10	0.89	มาก	4.02	0.85	มาก	4.15	0.85	มาก	4.08	0.86	มาก
19.12	การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	3.99	0.89	มาก	4.03	0.91	มาก	4.05	0.79	มาก	4.05	0.87	มาก	4.03	0.86	มาก
19.13	การช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการศึกษา และช่วยเหลือผู้ร่วมวิชาชีพ	4.02	0.88	มาก	4.02	0.91	มาก	4.09	0.84	มาก	4.10	0.88	มาก	4.05	0.88	มาก
	รวม	3.86	0.74	มาก	3.74	0.76	มาก	3.87	0.56	มาก	3.84	0.78	มาก	3.83	0.71	มาก

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 16 การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางแผนโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนา ในภาพรวม พบว่า การดำเนินงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.71$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูโดยมีสาระด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.83$) รองลงมาคือ ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.81$) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.84$) การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.84$) การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.88$) คุณธรรมที่ส่งเสริมพัฒนาต่ำสุด คือ การพัฒนาตนด้านอาชีพ ($\bar{x} = 3.85$, $SD = 1.66$) ส่วนกิจกรรมดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้เรียนรู้สังคมนิยมของชีวิต ($\bar{x} = 3.42$, $SD = 0.95$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.74$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมพัฒนาครูในสาระความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.81$) และ ความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.87$) รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ. ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.87$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้เรียนรู้สังคมนิยมของชีวิต ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.95$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.76$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมพัฒนาครูโดยมีสาระด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.84$) และ การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือ ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.86$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้เรียนรู้สังคมนิยมของชีวิต ($\bar{x} = 3.22$, $SD = 1.03$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.56$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.74$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมครูอย่างความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น ($\bar{x} = 3.50$,
SD = 0.82)

กลุ่มโรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, SD = 0.78) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมพัฒนาสาระด้านความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.18$, SD = 0.85) รองลงมาคือ ด้านความเมตตากรุณาต่อศิษย์
($\bar{x} = 4.15$, SD = 0.83) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรม
พัฒนา เพื่อให้เรียนรู้สังขรณ์ของชีวิต ($\bar{x} = 3.30$, SD = 0.97)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละและความถี่ลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู ภาพรวม
(ค่าร้อยละและความถี่ที่แสดง หมายถึง ผู้บริหารและครูลงความเห็นว่าคุณธรรมนั้น ๆ เป็นลำดับที่ 1,2,3... ตามลำดับ)

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ / ความถี่ของความเห็นในแต่ละลำดับ														รวม
	ลำดับ 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
การพัฒนาตนด้าน วิชาชีพ	25.71 346	8.92 120	8.10 109	8.54 115	6.98 94	6.17 83	7.88 106	6.54 88	4.83 65	9.29 125	2.15 29	1.78 24	3.12 42	100.00 1346	
ความเมตตากรุณา ต่อศิษย์	10.55 142	16.57 223	13.45 181	11.81 159	12.04 162	10.62 143	6.24 84	5.57 75	5.27 71	4.01 54	1.78 24	1.19 16	0.89 12	100.00 1346	
ความซื่อสัตย์ สุจริต	9.81 132	11.66 157	13.15 177	11.81 159	13.22 178	12.26 165	9.36 126	6.54 88	5.13 69	3.49 47	1.63 22	1.41 19	0.52 7	100.00 1346	
การยึดมั่นใน จริยธรรม ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	7.43 100	8.92 120	9.14 123	16.12 217	10.03 135	10.40 140	12.85 173	8.62 116	7.21 97	4.90 66	1.93 26	1.63 22	0.82 11	100.00 1346	
ความตั้งใจ อุทิศ ตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	7.28 98	12.93 174	13.30 179	12.04 162	14.26 192	10.48 141	9.58 129	7.36 99	5.13 69	3.79 51	1.34 18	1.19 16	1.34 18	100.00 1346	
การเป็นแบบอย่าง ที่ดีทางกาย วาจา ใจ	6.61 89	9.96 134	10.62 143	10.62 143	11.22 151	14.26 192	10.70 144	8.02 108	7.65 103	5.35 72	2.15 29	1.26 17	1.56 21	100.00 1346	

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ / ความถี่ของความเห็นในแต่ละลำดับ														รวม													
	ลำดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13														
ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	18.95	255	14.86	200	13.52	182	9.81	132	9.29	125	9.06	122	12.33	166	4.75	64	2.82	38	1.86	25	0.97	13	0.97	13	0.82	11	100.00	1346
ความเป็นธรรม	1.78	24	2.75	37	4.61	62	5.94	80	8.40	113	10.55	142	11.22	151	25.56	344	9.66	130	9.51	128	2.97	40	3.05	41	4.01	54	100.00	1346
การยึดประโยชน์ ส่วนรวมและ ประเทศชาติ	4.38	59	5.35	72	4.53	61	5.13	69	5.94	80	6.02	81	7.13	96	10.85	146	23.85	321	13.60	183	4.75	64	4.75	64	3.71	50	100.00	1346
การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	3.79	51	3.34	45	4.53	61	4.01	54	4.23	57	5.87	79	5.94	80	7.80	105	15.60	210	29.42	396	5.20	70	4.90	66	5.35	72	100.00	1346
การเคารพและ ปฏิบัติตาม กฎหมาย	1.26	17	1.78	24	2.38	32	1.93	26	1.71	23	1.78	24	2.30	31	2.75	37	4.09	55	6.17	83	33.14	446	22.66	305	18.05	243	100.00	1346
การเคารพความ คิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการ ปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	0.67	9	2.38	32	1.63	22	1.19	16	1.26	17	2.01	27	1.78	24	1.93	26	3.42	46	4.38	59	17.61	237	37.52	505	24.15	325	100.00	1346

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ / ความถี่ของความเห็นในแต่ละลำดับ													รวม															
	ลำดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13														
การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน		2.38	32	0.74	10	1.11	15	1.19	16	1.49	20	1.93	26	2.38	32	3.94	53	4.83	65	5.20	70	24.15	325	17.31	233	33.36	449	100.00	1346

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 17 ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู ในภาพรวม พบว่า ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาจากมากที่สุดและรองลงไป 6 ลำดับแรกตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่	ลักษณะคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละผู้บริหารและครูที่ลงความเห็นในลำดับที่นั้น ๆ
1	การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ	25.71
2	ความเมตตากรุณาต่อศิษย์	16.57
3	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	13.52
4	การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	16.12
5	ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	14.26
6	การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ	14.26

เมื่อพิจารณาคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครูในแต่ละลำดับ ใน 6 ลำดับแรก ได้ข้อค้นพบดังนี้

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 1 ได้แก่ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 25.71 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 18.95 ต่ำสุด ได้แก่ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.67

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 2 สูงสุด ได้แก่ ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 16.57 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 14.86 และต่ำสุด ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูล ร้อยละ 0.74

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 3 สูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 13.52 รองลงมาคือ ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 13.45 และต่ำสุด ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูล ร้อยละ 1.11

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 4 สูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 16.12 รองลงมาคือ ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 12.04 และต่ำสุด ได้แก่ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร้อยละ 1.19

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 5 สูงสุด ได้แก่ ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 14.26 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 13.22

และต่ำสุด ได้แก่ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
ร้อยละ 1.26

คุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาเป็นลำดับที่ 6 สูงสุด ได้แก่ การเป็น
แบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ ร้อยละ 14.26 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ
12.26 และต่ำสุดคือ การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ร้อยละ 1.78



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละและความถี่ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มโรงเรียน	ร้อยละ / ความถี่																											
		ลำดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม													
การพัฒนาตนด้าน วิชาชีพ	- ภาฏอนานาภษกาวิทยาลัย	4.90	66	2.90	39	2.82	38	2.15	29	3.12	42	2.01	27	2.97	40	2.15	29	1.71	23	3.79	51	0.97	13	0.74	10	1.11	15	31.35	422
	- จุฬารณรราชวิทยาลัย	7.06	95	1.78	24	1.71	23	1.71	23	1.49	20	1.41	19	1.86	25	1.04	14	0.97	13	1.78	24	0.45	6	0.45	6	0.37	5	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรตสมเด็จ พระศรึนครินทร์	6.91	93	2.75	37	2.23	30	2.97	40	1.11	15	1.63	22	2.45	33	1.49	20	1.19	16	2.38	32	0.30	4	0.15	2	0.97	13	26.52	357
	- โรงเรยนว้ตฤประสงค้ พิเศษอื่น ๆ	6.84	92	1.49	20	1.341	8	1.71	23	1.26	17	1.11	15	0.59	8	1.86	25	0.97	13	1.34	18	0.45	6	0.45	6	0.67	9	20.06	270
ความเมตตากรณนา ต่อศิษย์	- ภาฏอนานาภษกาวิทยาลัย	3.71	50	5.20	70	4.01	54	3.64	49	3.27	44	3.86	52	1.63	22	1.34	18	1.93	26	1.11	15	0.74	10	0.52	7	0.37	5	31.35	422
	- จุฬารณรราชวิทยาลัย	1.63	22	2.75	37	2.38	32	3.05	41	3.57	48	2.15	29	1.78	24	1.71	23	1.19	16	0.89	12	0.30	4	0.30	4	0.37	5	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรตสมเด็จ พระศรึนครินทร์	2.97	40	4.75	64	3.57	48	2.75	37	2.97	40	3.19	43	1.41	19	1.49	20	1.34	18	0.97	13	0.59	8	0.37	5	0.15	2	26.52	357
	- โรงเรยนว้ตฤประสงค้ พิเศษอื่น ๆ	2.23	30	3.86	52	3.49	47	2.38	32	2.23	30	1.41	19	1.41	19	1.04	14	0.82	11	1.04	14	0.15	2	0.00	0	0.00	0	20.06	270
ความซื่อสัตย์ สุจริต	- ภาฏอนานาภษกาวิทยาลัย	2.67	36	3.79	51	3.94	53	3.42	46	4.16	56	3.42	46	3.49	47	2.30	31	1.63	22	1.19	16	0.45	6	0.67	9	0.22	3	31.35	422
	- จุฬารณรราชวิทยาลัย	2.23	30	2.15	29	2.67	36	2.90	39	2.90	39	3.12	42	2.15	29	1.34	18	1.34	18	0.52	7	0.30	4	0.37	5	0.07	1	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรตสมเด็จ พระศรึนครินทร์	3.57	48	3.57	48	4.09	55	2.67	36	3.19	43	2.97	40	1.93	26	1.49	20	1.34	18	0.74	10	0.45	6	0.37	5	0.15	2	26.52	357
	- โรงเรยนว้ตฤประสงค้ พิเศษอื่น ๆ	1.34	18	2.15	29	2.45	33	2.82	38	2.97	40	2.75	37	1.78	24	1.41	19	0.82	11	1.04	14	0.45	6	0.00	0	0.07	1	20.06	270

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มโรงเรียน	ร้อยละ / ความถี่													รวม														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13															
การยึดมั่นใน จริยธรรม ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	- กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	2.53	34	2.97	40	2.15	29	4.68	63	2.90	39	3.71	50	4.31	58	2.67	36	2.30	31	1.86	25	0.67	9	0.37	5	0.22	3	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.67	9	1.86	25	2.60	35	3.05	41	2.08	28	2.53	34	2.97	40	2.45	33	1.63	22	1.04	14	0.37	5	0.67	9	0.15	2	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	3.05	41	2.60	35	2.38	32	4.38	59	2.67	36	2.38	32	3.12	42	2.60	35	1.04	14	1.26	17	0.30	4	0.37	5	0.37	5	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุปถัมภ์ พิเศษอื่น ๆ	1.19	16	1.49	20	2.01	27	4.01	54	2.38	32	1.78	24	2.45	33	0.89	12	2.23	30	0.74	10	0.59	8	0.22	3	0.07	1	20.06	270
ความตั้งใจ อุทิศ ตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	- กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	2.45	33	3.19	43	5.20	70	4.38	59	4.23	57	3.05	41	2.67	36	2.38	32	1.49	20	1.04	14	0.30	4	0.52	7	0.45	6	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1.93	26	2.75	37	2.60	35	3.05	41	2.82	38	2.01	27	2.75	37	1.26	17	1.11	15	1.191	6	0.45	6	0.07	1	0.07	1	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	1.93	26	4.46	60	2.97	40	2.45	33	3.27	44	3.27	44	2.15	29	2.30	31	1.71	23	0.59	8	0.45	6	0.30	4	0.67	9	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุปถัมภ์ พิเศษอื่น ๆ	0.97	13	2.53	34	2.53	34	2.15	29	3.94	53	2.15	29	2.01	27	1.41	19	0.82	11	0.97	13	0.15	2	0.30	4	0.15	2	20.06	270
การเป็นแบบอย่าง ที่ดี ทางกาย วาจา ใจ	- กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	2.82	38	4.01	54	3.12	42	2.60	35	3.12	42	3.79	51	4.09	55	2.67	36	2.08	28	1.63	22	0.52	7	0.45	6	0.45	6	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1.04	14	2.01	27	2.60	35	2.97	40	2.15	29	3.34	45	2.08	28	1.19	16	2.08	28	1.19	16	0.82	11	0.07	1	0.52	7	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	1.49	20	1.93	26	3.57	48	2.60	35	3.57	48	3.42	46	2.90	39	2.75	37	2.08	28	1.19	16	0.37	5	0.37	5	0.30	4	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุปถัมภ์ พิเศษอื่น ๆ	1.26	17	2.01	27	1.34	18	2.45	33	2.38	32	3.71	50	1.63	22	1.41	19	1.41	19	1.34	18	0.45	6	0.37	5	0.30	4	20.06	270

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มโรงเรียน	ร้อยละ / ความถี่																											
		ลำดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม													
ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	6.76	91	4.31	58	4.38	59	3.27	44	3.19	43	2.90	39	2.90	39	1.34	18	0.97	13	0.45	6	0.30	4	0.30	4	0.30	4	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	4.46	60	4.53	61	3.27	44	1.71	23	1.78	24	1.93	26	2.23	30	1.11	15	0.30	4	0.45	6	0.15	2	0.00	0	0.15	2	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	3.86	52	2.82	38	2.97	40	3.34	45	2.90	39	2.75	37	3.64	49	1.63	22	1.34	18	0.52	7	0.30	4	0.22	3	0.22	3	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุประสงค์ พิเศษอื่น ๆ	3.86	52	3.19	43	2.90	39	1.49	20	1.41	19	1.49	20	3.57	48	0.67	9	0.22	3	0.45	6	0.22	3	0.45	6	0.15	2	20.06	270
ความเป็นธรรม	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	0.52	7	0.89	12	1.34	18	2.60	35	2.01	27	3.79	51	3.27	44	8.02	108	2.38	32	2.97	40	0.74	10	1.04	14	1.78	24	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.37	5	0.59	8	0.59	8	0.59	8	2.30	31	2.01	27	2.15	29	6.24	84	2.45	33	2.01	27	0.74	10	0.74	10	1.26	17	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	0.59	8	0.74	10	1.49	20	2.01	27	3.05	41	2.60	35	3.64	49	5.87	79	2.38	32	2.90	39	0.37	5	0.59	8	0.30	4	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุประสงค์ พิเศษอื่น ๆ	0.30	4	0.52	7	1.19	16	0.74	10	1.04	14	2.15	29	2.15	29	5.42	73	2.45	33	1.63	22	1.11	15	0.67	9	0.67	9	20.06	270
การยึดประโยชน์ ส่วนรวมและ ประเทศชาติ	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	1.86	25	1.86	25	1.34	18	2.15	29	1.93	26	2.53	34	1.86	25	3.27	44	6.61	89	4.23	57	1.63	22	1.34	18	0.74	10	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.59	8	1.26	17	1.56	21	1.19	16	0.97	13	1.19	16	1.63	22	2.15	29	5.50	74	3.34	45	1.26	17	0.67	9	0.74	10	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	1.11	15	1.26	17	0.74	10	0.97	13	2.08	28	1.34	18	2.38	32	3.12	42	6.98	94	2.82	38	1.26	17	1.11	15	1.34	18	26.52	357
	- โรงเรียนวัดอุประสงค์ พิเศษอื่น ๆ	0.82	11	0.97	13	0.89	12	0.82	11	0.97	13	0.97	13	1.26	17	2.30	31	4.75	64	3.19	43	0.59	8	1.63	22	0.89	12	20.06	270

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มโรงเรียน	ร้อยละ / ความถี่																											
		ลำดับ 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม														
การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	1.19	16	0.52	7	1.63	22	1.26	17	2.01	27	1.63	22	1.71	23	2.23	30	5.20	70	8.40	113	2.23	30	2.01	27	1.34	18	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1.19	16	1.19	16	0.97	13	0.97	13	0.74	10	0.97	13	1.11	15	2.15	29	3.27	44	6.84	92	0.67	9	0.97	13	1.04	14	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	0.82	11	0.74	10	0.97	13	1.26	17	0.89	12	1.86	25	1.49	20	1.86	25	3.64	49	8.47	114	1.19	16	1.49	20	1.86	25	26.52	357
	- โรงเรียนวัดบูรพาภิราม พิเศษอื่น ๆ	0.59	8	0.89	12	0.97	13	0.52	7	0.59	8	1.41	19	1.63	22	1.56	21	3.49	47	5.72	77	1.11	15	0.45	6	1.11	15	20.06	270
การเคารพและ ปฏิบัติตาม กฎหมาย	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	0.37	5	0.22	3	0.74	10	0.59	8	0.45	6	0.67	9	0.37	5	0.97	13	1.63	22	1.86	25	8.99	121	7.80	105	6.69	90	31.35	422
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.30	4	0.74	10	0.30	4	0.45	6	0.67	9	0.52	7	0.52	7	0.30	4	0.82	11	1.34	18	8.47	114	4.09	55	3.57	48	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	0.37	5	0.22	3	0.74	10	0.67	9	0.30	4	0.30	4	0.59	8	0.67	9	1.11	15	1.86	25	9.44	127	6.24	84	4.01	54	26.52	357
	- โรงเรียนวัดบูรพาภิราม พิเศษอื่น ๆ	0.22	3	0.59	8	0.59	8	0.22	3	0.30	4	0.30	4	0.82	11	0.82	11	0.52	7	1.11	15	6.24	84	4.53	61	3.79	51	20.06	270
การเคารพความ คิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่น ในการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย	- กาญจนานิเทศวิทยาลัย	0.22	3	1.19	16	0.37	5	0.30	4	0.74	10	0.97	13	0.74	10	1.41	19	1.86	25	4.75	64	10.92	147	7.58	102	31.35	422		
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.22	3	0.37	5	0.52	7	0.22	3	0.22	3	0.45	6	0.15	2	0.59	8	0.74	10	0.67	9	3.12	42	9.14	123	5.65	76	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	0.07	1	0.67	9	0.45	6	0.15	2	0.37	5	0.30	4	0.37	5	0.45	6	0.45	6	1.26	17	5.79	78	10.03	135	6.17	83	26.52	357
	- โรงเรียนวัดบูรพาภิราม พิเศษอื่น ๆ	0.15	2	0.15	2	0.30	4	0.52	7	0.37	5	0.52	7	0.30	4	0.15	2	0.82	11	0.59	8	4.01	54	7.43	100	4.75	64	20.06	270

ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มโรงเรียน	ร้อยละ / ความถี่													รวม														
		ลำดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13													
การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน	- กาญจนานิเชกวิทยาลัย	1.19	16	0.30	4	0.30	4	0.45	6	0.52	7	0.89	12	0.74	10	1.41	19	1.56	21	1.26	17	8.92	120	4.46	60	9.36	126	31.35	422
	- จุฬาราชวิทยาลัย	0.37	5	0.15	2	0.37	5	0.22	3	0.67	9	0.45	6	0.67	9	0.52	7	0.74	10	0.89	12	5.05	68	4.46	60	7.50	101	22.07	297
	- เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	0.67	9	0.15	2	0.15	2	0.22	3	0.22	3	0.52	7	0.37	5	0.82	11	1.71	23	1.86	25	5.65	76	4.75	64	9.44	127	26.52	357
	- โรงเรียนวัดบูรพาภิราม	0.15	2	0.15	2	0.30	4	0.30	4	0.07	1	0.07	1	0.59	8	1.19	16	0.82	11	1.19	16	4.53	61	3.64	49	7.06	95	20.06	270

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 18 ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู
จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า แต่ละกลุ่มโรงเรียนมุ่งเน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรมในการ
พัฒนาครู ดังนี้

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ลำดับที่ 1) คือ
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 6.76 2) การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 4.90
3) ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 5.20 4) การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
ร้อยละ 4.68 5) ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 4.16 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความ
คิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.22

กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ลำดับที่ 1) คือ
การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 7.06 2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 4.53 3) ความ
ซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 2.67 4) ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 3.05 5) การตั้งใจอุทิศตนมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 2.82 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึด
มั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.22

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม
ลำดับที่ 1) คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 6.91 2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ
3.86 3) ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 4.09 4) การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
ร้อยละ 4.38 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ ร้อยละ 3.57 และเน้นน้อยที่สุด คือ
การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.07

กลุ่มโรงเรียนวัดบูรพาราม เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ลำดับที่ 1) คือ
การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 6.84 2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 3.86 3) ความ
เมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 3.49 4) การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ
4.38 5) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 3.94 และเน้นน้อยที่สุด คือ การ
เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.15

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานฝึกอบรม

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
20.	สถานศึกษามีการนำโครงการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูที่กำหนดไว้ไป ดำเนินงานทุกโครงการ	3.59	0.87	มาก	3.53	0.98	มาก	3.65	0.83	มาก	3.59	0.90	มาก	3.59	0.89	มาก
21.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานโครงการ และ กิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดย กำหนดหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ อย่าง ชัดเจน	3.65	0.91	มาก	3.48	1.00	ปาน กลาง	3.69	0.81	มาก	3.66	0.96	มาก	3.62	0.92	มาก
22.	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูที่จัดขึ้นให้คณะครูทราบ อย่างทั่วถึง	3.68	0.91	มาก	3.46	0.98	ปาน กลาง	3.68	0.79	มาก	3.56	0.99	มาก	3.61	0.92	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤๅษะสงฆ์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
23.	สถานศึกษาให้โอกาสครูได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อย่างทั่วถึง	3.75	0.96	มาก	3.63	2.02	มาก	3.67	0.82	มาก	3.63	0.97	มาก	3.68	1.25	มาก
24.	วิทยากรที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู	3.67	0.93	มาก	3.49	0.99	ปาน กลาง	3.74	0.84	มาก	3.59	0.96	มาก	3.63	0.93	มาก
25.	คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมี การเตรียมความพร้อม ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร	3.66	0.89	มาก	3.52	0.97	มาก	3.72	0.80	มาก	3.66	0.97	มาก	3.64	0.90	มาก
26.	สื่อวัตกรรมเทคโนโลยี ที่ใช้ในกิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูมีความ เหมาะสม น่าสนใจ	3.61	0.90	มาก	3.47	0.95	ปาน กลาง	3.67	0.78	มาก	3.56	0.93	ปาน กลาง	3.58	0.89	มาก
27.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.51	1.02	มาก	3.32	1.07	ปาน กลาง	3.60	0.88	มาก	3.48	1.05	ปาน กลาง	3.49	1.01	ปาน กลาง

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤๅษะ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
28.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครู	3.53	0.94	มาก	3.35	1.04	ปาน กลาง	3.55	0.88	มาก	3.44	1.01	ปาน กลาง	3.48	0.96	ปาน กลาง
29.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมอบรม ปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ ปัญญา และคุณธรรม	3.64	0.95	มาก	3.51	2.04	ปาน กลาง	3.57	0.89	ปาน กลาง	3.46	1.02	ปาน กลาง	3.56	1.27	มาก
30.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมบรรยาย ธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.53	0.98	มาก	3.38	1.03	ปาน กลาง	3.47	0.89	ปาน กลาง	3.42	1.03	ปาน กลาง	3.46	0.98	ปาน กลาง
31.	สถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูจากองค์กรทาง ศาสนา สถาบันการศึกษา และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.64	0.93	มาก	3.48	0.97	ปาน กลาง	3.65	0.86	มาก	3.55	1.00	มาก	3.59	0.94	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
32.	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้ทันต่อ ความก้าวหน้าทางวิทยาการและ สถานการณ์	3.57	0.90	มาก	3.41	1.03	ปาน กลาง	3.59	0.86	มาก	3.48	1.00	ปาน กลาง	3.52	0.94	มาก
รวม		3.62	0.81	มาก	3.47	0.89	ปาน กลาง	3.63	0.66	มาก	3.54	0.88	มาก	3.57	0.81	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 19 การดำเนินงานฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นกิจกรรมดำเนินงาน พบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ออกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 1.25$) รองลงมาคือ คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อม ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.90$) และกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม ($\bar{x} = 3.46$, $SD = 0.98$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.81$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ออกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.96$) รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่จัดขึ้นให้คณะครูทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.91$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.94$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.89$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ออกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 2.02$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนำโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่กำหนดไว้ไปดำเนินงานทุกโครงการ ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.98$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม ($\bar{x} = 3.38$, $SD = 1.03$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.66$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยากรที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือ คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อม ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.80$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.89$)

โรงเรียนวัดอุปประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.88$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยกำหนดหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.96$) และ คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อม ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.97$) รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายด้านการ

พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.97$, SD = 0.81) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม ($\bar{x} = 3.42$, SD = 1.03)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้วยวิธีการต่าง ๆ

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
33.	สถานศึกษาจัดพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อ ประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์	3.40	0.97	ปาน กลาง	3.23	1.04	ปาน กลาง	3.43	0.91	ปาน กลาง	3.27	1.04	ปาน กลาง	3.34	0.99	ปาน กลาง
34.	สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ เอกสารความรู้แก่ครูด้านหลักคำ สอนของศาสนา จรรยาบรรณครู จริยธรรมและจรรยาข้าราชการ พลเรือน	3.49	0.92	ปาน กลาง	3.38	1.00	ปาน กลาง	3.57	0.83	มาก	3.41	1.03	ปาน กลาง	3.47	0.94	ปาน กลาง
35.	สถานศึกษาจัดให้ครูได้ศึกษาดูงาน หรือทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู	3.45	0.99	ปาน กลาง	3.27	1.03	ปาน กลาง	3.57	0.85	มาก	3.50	1.04	มาก	3.45	0.98	ปาน กลาง

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดสุประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
36.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมทาง ศาสนา อาทิ งานทำบุญ สถานศึกษา ตักบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ	4.09	0.95	มาก	4.15	1.85	มาก	3.99	0.76	มาก	4.12	0.92	มาก	4.08	1.17	มาก
37.	สถานศึกษาให้ครูได้ทำกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือ บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสง เคราะห์ อาทิ การจัดค่ายอาสา ฯลฯ	3.83	0.99	มาก	3.83	0.99	มาก	3.77	0.82	มาก	3.84	0.99	มาก	3.82	0.95	มาก
	รวม	3.65	1.00	มาก	3.56	1.28	มาก	3.67	0.86	มาก	3.63	1.05	มาก	3.63	1.04	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 20 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในภาพรวม มีการดำเนินงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.79$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา อาทิ งานทำบุญสถานศึกษา ตักบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 1.17$) รองลงมาคือ ให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.95$) จัดให้มีการเผยแพร่เอกสารความรู้ด้านหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา จรรยาบรรณครู จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.94$) และ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.34$, $SD = 0.99$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.80$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมทางศาสนา ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.95$) รองลงมาคือ สถานศึกษาให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.99$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.97$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.88$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา อาทิ งานทำบุญสถานศึกษาตักบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 1.85$) รองลงมาคือ ให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.99$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 1.04$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.63$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ ให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ อาทิ การจัดค่ายอาสา ฯลฯ ($\bar{x} = 3.77$, $SD = 0.82$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.91$)

โรงเรียนวัดฤๅษะสงฆ์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.87$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา อาทิ งานทำบุญ

สถานศึกษา ตักบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.92$) รองลงมาคือ ให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.99$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 1.04$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละและความถี่ลำดับกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ภาพรวม

กิจกรรมพัฒนา	ลำดับ	ร้อยละ/ความถี่										
		1	2	3	4	5	รวม					
การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	28.35	258	17.03	155	21.43	195	16.81	153	16.37	149	100.00	910
การสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	7.93	54	25.40	173	18.21	124	24.67	168	23.79	162	100.00	681
การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรม ฯ	22.86	190	19.37	161	24.91	207	16.73	139	16.13	134	100.00	831
การปฏิบัติธรรม	30.04	277	18.76	173	16.49	152	20.61	190	14.10	130	100.00	922
การบรรยายธรรม	12.28	69	16.90	95	18.33	103	20.64	116	31.85	179	100.00	562
การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรม ฯ	6.00	24	14.50	58	22.75	91	22.50	90	34.25	137	100.00	400
การศึกษาดูงานด้านคุณธรรม ฯ	9.05	45	15.90	79	21.93	109	28.57	142	24.55	122	100.00	497
การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม	13.89	55	15.66	62	21.21	84	25.76	102	23.48	93	100.00	396
การทำกิจกรรมทางศาสนา	30.27	234	23.67	183	17.98	139	15.52	120	12.55	97	100.00	773
การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	18.60	141	27.31	207	18.60	141	16.62	126	18.87	143	100.00	758

จากตารางที่ 21 กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ในภาพรวม พบว่ากิจกรรมพัฒนา 5 ลำดับ ตามลำดับมีดังนี้ ลำดับที่ 1) การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 30.27 2) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 27.31 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 24.91 4) การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 28.57 และ 5) การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 34.25



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละและความถี่ลำดับกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

กิจกรรมพัฒนา	กลุ่มโรงเรียน	ลำดับ	ร้อยละ / ความถี่									
			1	2	3	4	5					
การอบรมด้านคุณธรรม ฯ	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	7.58	69	5.16	47	6.37	58	4.84	44	6.48	59	
	จุฬาราชวิทยาลัย	6.59	60	3.63	33	5.05	46	3.41	31	4.18	38	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	8.79	80	5.05	46	6.04	55	5.60	51	2.97	27	
	โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ	5.38	49	3.19	29	3.96	36	2.97	27	2.75	25	
การสัมมนาด้านคุณธรรม ฯ	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	2.06	14	8.37	57	5.14	35	8.37	57	6.02	41	
	จุฬาราชวิทยาลัย	1.32	9	4.41	30	3.96	27	6.46	44	4.55	31	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	3.08	21	6.90	47	6.31	43	6.02	41	8.37	57	
	โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ	1.47	10	5.73	39	2.79	19	3.82	26	4.85	33	
การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรม ฯ	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	7.58	63	6.38	53	8.90	74	5.66	47	5.05	42	
	จุฬาราชวิทยาลัย	5.66	47	3.97	33	4.57	38	3.73	31	3.49	29	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	5.29	44	4.45	37	6.14	51	5.05	42	4.69	39	
	โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ	4.33	36	4.57	38	5.29	44	2.29	19	2.89	24	
การปฏิบัติธรรม	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย	11.61	107	5.86	54	6.18	57	5.21	48	4.34	40	
	จุฬาราชวิทยาลัย	5.75	53	4.99	46	3.47	32	3.58	33	3.47	32	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	6.51	60	4.66	43	4.12	38	5.86	54	3.58	33	
	โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ	6.18	57	3.25	30	2.71	25	5.97	55	2.71	25	

กิจกรรมพัฒนา	กลุ่มโรงเรียน	ลำดับ	ความถี่ / ร้อยละ									
			1	2	3	4	5					
การบรรยายธรรม	กาญจนามิเชกวิทยาลัย	1.60	9	5.52	31	5.34	30	7.83	44	9.96	56	
	จุฬาราชวิทยาลัย	2.14	12	1.96	11	4.45	25	5.34	30	6.41	36	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	5.87	33	5.69	32	5.34	30	3.91	22	7.47	42	
	โรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษอื่น ๆ	2.67	15	3.74	21	3.20	18	3.56	20	8.01	45	
การเผยแพร่สื่อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	กาญจนามิเชกวิทยาลัย	2.00	8	2.75	11	8.00	32	8.25	33	10.75	43	
	จุฬาราชวิทยาลัย	1.25	5	4.75	19	4.00	16	5.25	21	9.00	36	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	2.25	9	3.75	15	6.25	25	4.00	16	8.75	35	
	โรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษอื่น ๆ	0.50	2	3.25	13	4.50	18	5.00	20	5.75	23	
การศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม	กาญจนามิเชกวิทยาลัย	2.82	14	4.63	23	5.84	29	9.66	48	8.05	40	
	จุฬาราชวิทยาลัย	2.01	10	3.82	19	4.02	20	7.04	35	4.43	22	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	2.82	14	5.03	25	4.83	24	7.24	36	6.84	34	
	โรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษอื่น ๆ	1.41	7	2.41	12	7.24	36	4.63	23	5.23	26	
การทัศนศึกษา เชิงคุณธรรม	กาญจนามิเชกวิทยาลัย	5.56	22	4.29	17	7.32	29	8.33	33	6.31	25	
	จุฬาราชวิทยาลัย	2.78	11	3.79	15	5.05	20	5.05	20	5.05	20	
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	3.79	15	4.80	19	4.80	19	7.58	30	7.32	29	
	โรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษอื่น ๆ	1.77	7	2.78	11	4.04	16	4.80	19	4.80	19	

กิจกรรมพัฒนา	กลุ่มโรงเรียน	ลำดับ	ความถี่ / ร้อยละ									
			1	2	3	4	5					
การทำกิจกรรมทางศาสนา	กาญจนภิเษกวิทยาลัย		9.44	73	7.24	56	5.30	41	4.27	33	4.01	31
	จุฬาราชวิทยาลัย		7.12	55	5.69	44	5.43	42	2.46	19	2.72	21
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์		6.99	54	5.30	41	4.66	36	3.88	30	3.49	27
	โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ		6.73	52	5.43	42	2.59	20	4.92	38	2.33	18
การทำกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์	กาญจนภิเษกวิทยาลัย		5.67	43	9.50	72	4.75	36	4.88	37	5.94	45
	จุฬาราชวิทยาลัย		4.62	35	6.33	48	3.96	30	4.35	33	4.22	32
	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์		3.69	28	6.73	51	4.75	36	4.62	35	4.49	34
	โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ		4.62	35	4.75	36	5.15	39	2.77	21	4.22	32

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 22 กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า แต่ละกลุ่มโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ดังนี้

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ลำดับที่ 1) คือ การปฏิบัติธรรม ร้อยละ 11.61 2) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 9.50 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 8.90 และที่น้อยที่สุด คือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 2.00

กลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ลำดับที่ 1) คือ การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 7.12 2) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 6.33 3) การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม ร้อยละ 5.05 และที่น้อยที่สุด คือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 1.25

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ลำดับที่ 1) คือ การอบรมคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 8.79 2) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 6.73 3) การสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 6.31 และที่น้อยที่สุด คือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.25

โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ลำดับที่ 1) คือ การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 6.73 2) การสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 5.73 3) การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 7.24 และที่น้อยที่สุด คือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 0.50

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
การสร้างทีมแกนนำ																
38.	สถานศึกษามีการพัฒนาครูที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างและมีผล การปฏิบัติงานที่ดี ให้เป็นครูแกน นำด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.64	0.93	มาก	3.51	1.03	มาก	3.66	0.85	มาก	3.65	1.03	มาก	3.62	0.96	มาก
39.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแกน นำได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามโครงการของ หน่วยงานต่างๆ เป็นกรณีพิเศษ	3.57	0.91	มาก	3.59	2.06	มาก	3.62	0.78	มาก	3.57	1.02	มาก	3.59	1.25	มาก
40.	ครูแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรมมี การเผยแพร่ความรู้และแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาจิตแก่เพื่อนครูอย่าง ต่อเนื่อง	3.56	0.91	มาก	3.41	1.06	มาก	3.54	0.85	มาก	3.52	1.03	มาก	3.51	0.96	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
การนิเทศ																
41.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมทาง ศาสนาที่นับถือ	3.58	0.92	มาก	3.43	1.05	ปาน กลาง	3.60	0.84	มาก	3.45	0.97	ปาน กลาง	3.53	0.94	มาก
42.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.59	0.90	มาก	3.51	0.99	มาก	3.71	0.78	มาก	3.49	0.96	ปาน กลาง	3.58	0.91	มาก
43.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูเกี่ยวกับ หลักการทรงงาน พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อครู น้อมนำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และการทำงาน	3.74	0.87	มาก	3.62	0.98	มาก	3.69	0.79	มาก	3.63	0.93	มาก	3.68	0.89	มาก
44.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.68	0.89	มาก	3.65	0.95	มาก	3.73	0.78	มาก	3.71	0.97	มาก	3.69	0.89	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
45.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูที่มีพฤติกรรมไม่ พึงประสงค์เพื่อให้ปรับปรุงแก้ไข การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (การจัดการ ความรู้)	3.57	2.14	มาก	3.50	1.00	มาก	3.67	0.90	มาก	3.53	1.04	มาก	3.57	1.45	มาก
46.	สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์เรียนรู้ด้วย ตนเองสำหรับครูด้านศาสนา หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท	3.60	0.99	มาก	3.40	1.06	ปาน กลาง	3.69	0.82	มาก	3.60	1.04	มาก	3.58	0.98	มาก
47.	สถานศึกษาจัดให้มีการรวบรวม ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ ครูเรียนรู้ได้ง่าย	3.56	0.96	มาก	3.39	1.05	ปาน กลาง	3.65	0.86	มาก	3.54	1.01	มาก	3.54	0.97	มาก
48.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ครูได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม	3.53	0.98	มาก	3.35	1.05	ปาน กลาง	3.58	0.87	มาก	3.48	1.03	ปาน กลาง	3.49	0.98	ปาน กลาง

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
49.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.50	0.98	มาก	3.25	1.06	ปานกลาง	3.51	0.88	มาก	3.43	1.06	ปานกลาง	3.43	0.99	ปานกลาง
50.	ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาใช้พัฒนาตนเอง	3.72	0.89	มาก	3.54	0.92	มาก	3.70	0.82	มาก	3.67	0.92	มาก	3.66	0.89	มาก
51.	ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนา	3.73	0.90	มาก	3.57	0.92	มาก	3.74	0.84	มาก	3.67	0.94	มาก	3.68	0.90	มาก
52.	สถานศึกษาส่งเสริมการตั้งชมรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อาทิ ชมรมพุทธธรรม ชมรมผู้ปฏิบัติธรรม ฯลฯ	3.58	0.93	มาก	3.36	1.05	ปานกลาง	3.51	0.90	มาก	3.55	1.06	มาก	3.51	0.98	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
53.	สถานศึกษามีการจัดโครงการ และ กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษา ที่อยู่ใกล้เคียง อาทิ การจัดค่ายพระ ครู ผู้ปกครอง ฯลฯ	3.76	0.98	มาก	3.42	1.10	ปาน กลาง	3.70	0.88	มาก	3.61	1.04	มาก	3.64	1.00	มาก
54.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการของกลุ่มโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ หน่วยงานอื่น ๆ	3.78	0.91	มาก	3.49	1.00	ปาน กลาง	3.69	0.82	มาก	3.64	1.04	มาก	3.66	0.94	มาก
55.	สถานศึกษามีการประสานกับ เครือข่ายองค์การทางศาสนา เพื่อ ส่งเสริมครูได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมมากยิ่งขึ้น	3.70	0.96	มาก	3.47	1.00	ปาน กลาง	3.62	0.86	มาก	3.63	1.02	มาก	3.62	0.96	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียนวัดฤประสงค์ พิเศษอื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
การยกย่องเชิดชูเกียรติ																
56.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำ ความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อ ส่วนรวมในที่ประชุมครู	3.77	0.97	มาก	3.81	1.00	มาก	3.75	0.90	มาก	3.87	0.99	มาก	3.79	0.96	มาก
57.	สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกและ ประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น อาทิ มอบโล่หรือ เกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้ผลงาน ตลอดปี ฯลฯ	3.78	0.99	มาก	3.68	1.07	มาก	3.81	0.87	มาก	3.90	1.03	มาก	3.79	0.99	มาก
58.	สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรมของครูผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.58	1.00	มาก	3.48	1.11	ปาน กลาง	3.70	0.91	มาก	3.63	1.09	มาก	3.60	1.02	มาก
รวม		3.64	1.03	มาก	3.50	1.10	มาก	3.66	0.85	มาก	3.61	1.02	มาก	3.61	1.00	มาก

จากตารางที่ 23 การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในภาพรวม พบว่า มีการดำเนินงานพัฒนาในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.78$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.96$) และ สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น อาทิ มอบโล่หรือเกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้ผลงานตลอดปี ฯลฯ ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.89$) ผู้บริหารมีการนิเทศครูเกี่ยวกับหลักการทรงงานพระบรมราชาบาท เพื่อครูนำมาปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.89$) ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.90$) ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาใช้พัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.89$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามโครงการของกลุ่มโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.94$) และ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.99$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.77$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการพัฒนคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการของกลุ่มโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.91$) และ จัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{x} = 3.77$, $SD = 0.97$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.98$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.85$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 1.00$) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น อาทิ มอบโล่หรือเกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้ผลงานตลอดปี ฯลฯ ($\bar{x} = 3.68$,

SD = 1.07) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.25$, SD = 1.06)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, SD = 0.64) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ($\bar{x} = 3.74$, SD = 0.84) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.73$, SD = 0.78) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.51$, SD = 0.88) และ ส่งเสริมการตั้งชมรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อาทิ ชมรมพุทธธรรม ชมรมผู้ปฏิบัติธรรม ฯลฯ ($\bar{x} = 3.51$, SD = 0.90)

โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, SD = 0.86) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีความดีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ($\bar{x} = 3.90$, SD = 1.03) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{x} = 3.87$, SD = 0.99) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.43$, SD = 1.06)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
59.	สถานศึกษามีการวางแผนการติดตามผล การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครู	3.59	0.90	มาก	3.40	1.02	ปาน กลาง	3.65	0.83	มาก	3.54	1.01	มาก	3.55	0.94	มาก
60.	สถานศึกษาใช้เครื่องมือและวิธีการในการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูที่เหมาะสม	3.59	0.91	มาก	3.35	1.00	ปาน กลาง	3.66	0.84	มาก	3.52	0.96	มาก	3.54	0.93	มาก
61.	สถานศึกษากำหนดให้มีเกณฑ์การ ประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	3.59	0.92	มาก	3.31	1.01	ปาน กลาง	3.62	0.80	มาก	3.57	0.98	มาก	3.53	0.93	มาก
62.	การประเมินผลการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูครอบคลุมถึงการเรียนรู้ของ ผู้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานพัฒนาและผลลัพธ์จากการ พัฒนา	3.58	0.90	มาก	3.34	1.00	ปาน กลาง	3.59	0.81	มาก	3.52	0.96	มาก	3.52	0.92	มาก

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารัตนราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดอุปประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
63.	สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรและ ระยะเวลาติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม	3.55	0.92	มาก	3.31	1.06	ปาน กลาง	3.58	0.83	มาก	3.46	0.95	ปาน กลาง	3.49	0.94	ปาน กลาง
64.	สถานศึกษามีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็น ระยะๆ อย่างเหมาะสม	3.55	0.91	มาก	3.29	1.05	ปาน กลาง	3.52	0.80	มาก	3.54	1.99	มาก	3.48	1.21	ปาน กลาง
65.	สถานศึกษามีการรายงานการประเมินผลการ จัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดย แจ้งให้คณะครูและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ	3.58	0.95	มาก	3.30	0.99	ปาน กลาง	3.61	0.84	มาก	3.51	1.02	มาก	3.51	0.95	มาก
66.	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินโครงการ พัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนโครงการพัฒนาครู ในปีต่อไป	3.57	0.91	มาก	3.34	1.01	ปาน กลาง	3.58	0.83	มาก	3.48	1.02	ปาน กลาง	3.50	0.94	มาก
	รวม	3.58	0.84	มาก	3.33	0.96	ปาน กลาง	3.60	0.69	มาก	3.52	0.94	มาก	3.52	0.86	มาก

จากตารางที่ 24 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ในภาพรวม มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.86$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.94$) รองลงมาคือ ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.93$) กำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนา ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.93$) การประเมินผลการพัฒนาครอบคลุมถึงการเรียนรู้ของผู้วิจัยการพัฒนา ประสิทธิภาพของการดำเนินงานพัฒนา และผลลัพธ์จากการพัฒนา ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.92$) และกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.48$, $SD = 1.21$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพบว่า

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.84$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.90$) เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.91$) และ กำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนา ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.92$) รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครอบคลุมถึงการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพของการดำเนินงานพัฒนาและผลลัพธ์จากการพัฒนา ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.90$) และ มีการรายงานการประเมินผลการจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยแจ้งให้คณะครูและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.95$) ส่วนการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.91$) และ มีการกำหนดบุคลากรและระยะเวลาติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.92$)

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.96$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 1.02$) รองลงมาคือ ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.35$, $SD = 1.00$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 1.05$)

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณากิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือ มีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.83$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.80$)

โรงเรียนวัดอุปประสงค์พิเศษอื่น ๆ มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.94$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.57$, $SD = .0.98$) รองลงมาคือ มีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 1.01$) และ มีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 1.99$) และการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดบุคลากรและระยะเวลาติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.46$, $SD = 0.95$)

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

สรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 หน่วยงานระดับชาติ ควรกำหนด “คุณธรรมจริยธรรมครูประจำชาติ” อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($f = 1$)

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($f = 6$)

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู อาจมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงาน ($f = 2$)

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดอบรมครูแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อครูแกนนำขยายเครือข่าย ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูกว้างขวางขึ้น ($f = 2$)

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสนับสนุนงบประมาณให้ครูได้อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ($f = 2$)

1.6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดให้มีการประเมินครูและพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ครูได้พัฒนาคุณธรรมควบคู่กับด้านวิชาการ ($f = 2$)

1.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์สถานที่จัดอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดีแห่งต่างๆ เพื่อให้ครูได้เข้าร่วมอบรมพัฒนา ($f = 2$)

2. ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากขึ้น เพราะครูเป็นผู้พัฒนาเด็ก ควรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ($f = 9$)

2.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติอย่างจริงจัง ($f = 6$)

2.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม จะช่วยส่งเสริมให้ครูประพฤติตาม ($f = 6$)

2.4 ผู้บริหารควรใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการมอบหน้าที่งานสำคัญ ($f = 4$)

2.5 สถานศึกษาควรจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเป็นระบบ ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($f = 8$)

2.6 สถานศึกษาควรจัดให้ครูได้ปฏิบัติธรรม ภาคเรียนละ 1 ครั้ง จะช่วยพัฒนาจิตใจคุณธรรมจริยธรรม และช่วยส่งเสริมความสามัคคี ฯลฯ ($f = 10$)

2.7 สถานศึกษาควรจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากขึ้น ในปัจจุบันครูเน้น “สอนวิชา” มากกว่า “สอนคน” ($f = 1$)

2.8 สถานศึกษาควรกำหนดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นลายลักษณ์อักษรดำเนินงานอย่างจริงจัง และประเมินผลนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ($f = 6$)

2.9 สถานศึกษาควรจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม ระยะเวลา 2 – 3 วัน หรือบรรยายธรรม เพื่อครูมีโอกาสร่วมกิจกรรมพัฒนาได้มากขึ้น ($f = 3$)

2.10 สถานศึกษาควรจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านความสามัคคี ความเป็นธรรมและความรักศรัทธาในวิชาชีพครูให้มากขึ้น ($f = 6$)

2.11 สถานศึกษาควรจัดพัฒนาด้านความรับผิดชอบ ให้มากขึ้น ครูส่วนหนึ่งไม่สอนเน้นการสั่งงานให้นักเรียนทำ ($f = 2$)

2.12 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูไปปฏิบัติธรรมตามโครงการของทางราชการโดยไม่ถือเป็นวันลา ($f = 1$)

2.13 สถานศึกษาควรจัดบรรยายธรรม และจัดกิจกรรมทางศาสนาทุกภาคเรียน ($f = 3$)

2.14 สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สร้างจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ($f = 2$)

2.15 สถานศึกษาควรจัดทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม ($f = 6$)

2.16 สถานศึกษาควรมีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมครูและมอบรางวัลครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ส่วนครูที่มีผลการประเมินต่ำ ควรจัดให้รับการพัฒนาแบบเข้ม ($f = 4$)

2.17 ผู้บริหารควรนิเทศครูให้ตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมวิชาชีพครูและนิเทศส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยสอดแทรกในการประชุมครูอย่างสม่ำเสมอ ($f = 6$)

2.18 สถานศึกษาควรจัดให้มีการคัดเลือกและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นทุกปีการศึกษา เช่น มอบเกียรติบัตร มอบรางวัล จัดป้ายเชิดชูเกียรติครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น และประชาสัมพันธ์ทางวารสารโรงเรียนหรือสื่อต่าง ๆ ($f = 5$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

ข้อ	สภาพปัญหา	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา																
69.	ผู้ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ไม่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู	2.90	1.10	ปาน กลาง	3.06	1.10	ปาน กลาง	2.98	1.09	ปาน กลาง	2.94	0.98	ปาน กลาง	2.97	1.08	ปาน กลาง
70.	การจัดข้อมูลการรับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูยังไม่เป็นระบบ	2.91	1.04	ปาน กลาง	3.21	1.09	ปาน กลาง	2.97	1.05	ปาน กลาง	2.95	1.06	ปาน กลาง	3.00	1.06	ปาน กลาง
71.	การรวบรวมข้อมูลด้านพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ของครูไม่สมบูรณ์	2.85	1.08	ปาน กลาง	3.18	1.10	ปาน กลาง	2.94	1.06	ปาน กลาง	2.88	1.01	ปาน กลาง	2.95	1.07	ปาน กลาง
72.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนของการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูน้อย	2.64	1.15	ปาน กลาง	3.03	1.13	ปาน กลาง	2.84	1.10	ปาน กลาง	2.79	1.17	ปาน กลาง	2.81	1.14	ปาน กลาง

ข้อ	สภาพปัญหา	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ วิธีการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตร และวางโครงการฝึกอบรม																
73.	ผู้ดำเนินงานมีความเข้าใจในการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูค่อนข้างน้อย	2.80	1.02	ปาน กลาง	3.07	1.08	ปาน กลาง	2.95	1.03	ปาน กลาง	2.74	1.02	ปาน กลาง	2.89	1.04	ปาน กลาง
74.	ผู้ดำเนินงานมีความรู้และทักษะในการ กำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูค่อนข้างน้อย	2.75	1.05	ปาน กลาง	3.02	1.02	ปาน กลาง	2.85	1.01	ปาน กลาง	2.71	1.04	ปาน กลาง	2.83	1.04	ปาน กลาง
75.	เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรมไม่สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็น	2.77	1.06	ปาน กลาง	3.03	1.03	ปาน กลาง	2.87	1.03	ปาน กลาง	2.76	1.03	ปาน กลาง	2.85	1.04	ปาน กลาง
76.	การจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ครูไม่สม่ำเสมอขาดความต่อเนื่อง	2.83	1.13	ปาน กลาง	3.27	1.03	ปาน กลาง	2.92	1.07	ปาน กลาง	2.93	1.07	ปาน กลาง	2.97	1.09	ปาน กลาง

ข้อ	สภาพปัญหา	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬารณราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
ด้านการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม และการพัฒนา																
77.	วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครูมีน้อย	2.89	1.13	ปาน กลาง	3.14	1.02	ปาน กลาง	3.03	1.05	ปาน กลาง	2.99	1.55	ปาน กลาง	3.01	1.19	ปาน กลาง
78.	วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูไม่น่าสนใจ	2.95	1.11	ปาน กลาง	3.15	1.08	ปาน กลาง	3.07	1.02	ปาน กลาง	2.98	0.97	ปาน กลาง	3.03	1.05	ปาน กลาง
79.	ครูบางส่วนไม่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	3.12	1.07	ปาน กลาง	3.41	1.06	ปาน กลาง	3.08	1.05	ปาน กลาง	3.17	1.00	ปาน กลาง	3.18	1.05	ปาน กลาง
80.	สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูไม่น่าสนใจ	2.92	1.04	ปาน กลาง	3.15	1.01	ปาน กลาง	3.01	1.04	ปาน กลาง	2.99	0.93	ปาน กลาง	3.01	1.02	ปาน กลาง
81.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมน้อย	2.89	1.11	ปาน กลาง	3.22	1.05	ปาน กลาง	2.93	1.02	ปาน กลาง	3.00	0.99	ปาน กลาง	3.00	1.05	ปาน กลาง
82.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นน้อย	2.85	1.14	ปาน กลาง	3.02	1.17	ปาน กลาง	2.90	1.06	ปาน กลาง	2.84	1.06	ปาน กลาง	2.90	1.11	ปาน กลาง

ข้อ	สภาพปัญหา	ประเภทของกลุ่มโรงเรียน														
		กาญจนาภิเษก วิทยาลัย			จุฬาราช วิทยาลัย			เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรี นครินทร์			โรงเรียน วัดสุประสงค์พิเศษ อื่น ๆ			ภาพรวม		
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล
83.	การส่งเสริมครูด้านการจัดกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์น้อย ด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและ การพัฒนา	2.83	1.06	ปาน กลาง	3.04	1.14	ปาน กลาง	2.95	1.04	ปาน กลาง	2.92	1.00	ปาน กลาง	2.93	1.06	ปาน กลาง
84.	ผู้ดำเนินงานมีความรู้ในหลักการและ วิธีการประเมินผลการพัฒนาครูค่อนข้าง น้อย	2.84	1.10	ปาน กลาง	3.13	1.09	ปาน กลาง	3.04	1.07	ปาน กลาง	2.90	0.97	ปาน กลาง	2.97	1.07	ปาน กลาง
85.	การติดตามผลภายหลังจากครูได้ผ่าน กิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ	2.95	1.03	ปาน กลาง	3.22	1.06	ปาน กลาง	3.02	1.03	ปาน กลาง	3.01	0.97	ปาน กลาง	3.04	1.03	ปาน กลาง
86.	ผู้ดำเนินงานไม่ได้นำผลการประเมิน โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ เสร็จสิ้นแล้วใช้ปรับปรุงการดำเนินงานครั้ง ต่อไป	2.90	1.11	ปาน กลาง	3.19	1.11	ปาน กลาง	2.98	1.10	ปาน กลาง	2.99	1.00	ปาน กลาง	3.00	1.09	ปาน กลาง
	รวม	2.87	0.91	ปาน กลาง	3.14	0.87	ปาน กลาง	2.96	0.86	ปาน กลาง	2.92	0.84	ปาน กลาง	2.96	0.88	ปาน กลาง

จากตารางที่ 25 ปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$, $SD = 0.88$) โดยมีปัญหาในระดับปานกลาง ทุกรายการ ปัญหาสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูบางส่วนไม่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.18$, $SD = 1.05$) การติดตามผลภายหลังจากครูได้ผ่านกิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ ($\bar{x} = 3.04$, $SD = 1.03$) และ วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาไม่น่าสนใจ ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 1.05$) ส่วนรายการปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูน้อย ($\bar{x} = 2.81$, $SD = 1.14$)

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอื่น ๆ และแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

ปัญหาอื่น ๆ	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. สถานศึกษาไม่มีการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมครูที่ชัดเจน (f=3)	- สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ควรกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างชัดเจน
2. สถานศึกษาไม่มีรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม สำหรับใช้ดำเนินงานพัฒนา(f=1)	- ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ
3. ครูมีภารกิจในการพัฒนานักเรียนมาก และหน้าที่พิเศษ ทำให้มีเวลาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูน้อย(f=5)	- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสนับสนุนอัตราเจ้าหน้าที่แก่สถานศึกษาด้านงานธุรการ งานทะเบียน งานการเงิน งานพยาบาล
4. ครูบางคนมาประกอบอาชีพครูเพราะคิดว่าอาชีพนี้สบาย ขาดความกระตือรือร้น(f=1)	- ควรปรับเปลี่ยนวิธีการคัดเลือกบุคคลมาทำงานวิชาชีพครู ให้ได้ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู

1. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($f = 8$)
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น ($f = 6$)
3. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจแก่ครู ให้เห็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($f = 3$)
4. สถานศึกษาต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างชัดเจน ($f = 7$)
5. ผู้ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์ และทำงานเชิงรุก ($f = 2$)
6. ควรให้คณะครูได้ร่วมระดมสมองในการกำหนดปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($f = 4$)
7. ควรนำปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นตัวตั้งในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($f = 2$)
8. ควรพัฒนาผู้รับผิดชอบดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มีความรู้ความชำนาญในการดำเนินงานพัฒนา ($f = 6$)
9. ควรจัดให้มีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมครูทุกปีการศึกษา มอบรางวัลแก่ครูที่ดีและให้ครูที่มีผลการประเมินต่ำ เข้ารับการพัฒนาแบบเข้ม ($f = 5$)
10. ควรมอบหมายหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ประเมินและรายงานพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ของครูต่อผู้บริหาร นำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($f = 6$)
11. ควรมีการสำรวจปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างจริงจัง เป็นลายลักษณ์อักษร ($f = 3$)
12. ควรจัดทำงานข้อมูลสารสนเทศการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้เป็นระบบ ($f = 4$)

2. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา

1. ควรกำหนดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อดำเนินงานอย่างจริงจัง ($f = 10$)

2. ควรจัดดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ($f = 5$)
3. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้สอดคล้องกับความเป็นของสถานศึกษา ให้ครูนำมาใช้ประโยชน์ ($f = 4$)
4. ผู้ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ควรเป็นผู้ดำเนินงานพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความพร้อมในการวางแผนพัฒนา ($f = 7$)
5. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($f = 2$)
6. ผู้ดำเนินงานพัฒนา ควรศึกษาหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากโครงการของหน่วยงานต่างๆ แล้วกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($f = 2$)
7. ควรดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กระบวนการ PDCA ($f = 2$)
8. ควรใช้วิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สนุกสนาน ($f = 3$)
9. ควรจัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่น่าสนใจ ($f = 1$)
10. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้เปิดใจซึ่งกันและกัน ($f = 1$)
11. ควรเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านผลการปฏิบัติสมาธิต่อ DNA เพื่อครูเห็นถึงประโยชน์และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมมากขึ้น ($f = 1$)

3. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนา

1. ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($f=2$)
2. ควรมีการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่อง ($f=17$)
3. ควรจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูโดยใช้วิธีการ และสื่อที่น่าสนใจ ($f=8$)
4. ควรจัดให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติธรรมทุกปีการศึกษา ($f=5$)
5. ควรให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมที่สถานศึกษาจัด หรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้นตามความสมัครใจ ($f=3$)
6. ควรจัดพัฒนาครูให้มีคุณธรรมด้าน การทุ่มเทการทำงานพัฒนาศิษย์ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง และความสามัคคีให้มากขึ้น ($f=5$)
7. ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีชื่อเสียงและผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี มาให้การอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($f=6$)

8. ควรจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นระยะสั้นๆ เนื่องจากครูมีภาระงานหลายด้าน และให้ครูรายงานผลที่ได้จากการอบรม (f=4)
9. ควรเพิ่มแรงจูงใจให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เช่น มอบเกียรติบัตรรางวัล (f=4)
10. สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทางศาสนา องค์กรพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากขึ้น (f=2)
11. ควรจัดสรรเวลาให้คณะครูทุกคนว่างตรงกัน แล้วจัดให้ครูเข้ารับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน (f=4)
12. ผู้บริหารควรนิเทศเรื่องคุณธรรมจริยธรรมครู สอดแทรกในการประชุมคณะครูอย่างสม่ำเสมอ (f=4)
13. ผู้บริหารควรนิเทศครูที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง (f=2)
14. ควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ครูที่มีความเสียสละอย่างต่อเนื่อง (f=5)
15. ควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ให้มากขึ้น (f=2)

4. แนวทางแก้ปัญหาด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

1. ควรนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมครูนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (f=15)
2. ควรมอบหมายบุคคลหรือตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานรับผิดชอบการติดตามผลงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู (f=4)
3. ควรมีการติดตามผลครูที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง (f=11)
4. ควรจัดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (f=3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสารที่สถานศึกษา สถานศึกษาที่ศึกษาวิจัยเป็นสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจำนวน 3 สถานศึกษา ได้แก่

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) จังหวัด นครปฐม
2. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
3. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา จังหวัดพะเยา

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ อารงความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล”

เกียรติคุณสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

1. โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ วิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปี 2551
2. โรงเรียนดีเด่นการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานสำหรับเยาวชนในสถานศึกษา จากกระทรวงพลังงาน ปี 2551
3. โรงเรียนดีเด่นที่ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน กระทรวงศึกษาธิการ 2552
4. รางวัลชนะเลิศ โรงเรียนคุณธรรมดีเด่น จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ปี 2553

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ผู้บริหารมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู กล่าวคือ “การจัดให้ครูได้รับการพัฒนาจิตใจ ปัญญา รู้หลักธรรมของศาสนา รู้สัจธรรมของชีวิต ครูจะพัฒนาตนเองเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และจะช่วยให้ครูพัฒนาการทำงาน ทำงานด้วยความทุ่มเท ช่วยให้งานบรรลุผลมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ”

2. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี เป็นโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ มุ่งที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีจิตวิญญาณของนักวิจัย นักคิดค้น และนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อตนเองต่อสังคม เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

เกียรติคุณสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

1. โรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงประจำภาคกลางตอนล่างและภาคตะวันตก
2. โรงเรียนสีขาวเฉลิมพระเกียรติ ปลอดภัยเสพติด กระทรวงศึกษาธิการ
3. โรงเรียนสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมดีเด่น สมาคมสร้างสรรค์ไทย

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ผู้บริหารมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู กล่าวคือ “โรงเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนโดย ตีตราวุธทางปัญญา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีชีวิตงามในความพอเพียง บนฐานไทยที่สามารถก้าวไปในเวทีโลก คุณลักษณะที่ดีต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ต้องเกิดขึ้นที่ตัวครูก่อน เพื่อครูนำไปพัฒนานักเรียนต่อไป”

3. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย ใฝ่ใจสืบสานงานพระราชดำริของในหลวง และทรงพระจริยวัตรของสมเด็จพระย่า เสริมสร้างสุขภาพกายและใจ ด้วยดนตรีและกีฬา ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข”

เกียรติคุณสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

1. โรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง ปี 2550 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. สถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนรักการอ่าน โรงเรียนขนาดกลาง ระดับดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พะเยา เขต 1 ปี 2550
3. โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่น กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2551

4. โรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยดีเด่น สำนักงานนายกรัฐมนตรี ประจำปี

2551

5. รางวัลชนะเลิศ โครงการสร้างสำนึกพลเมือง (Project Citizen) ภาคเหนือ
สถาบันพระปกเกล้าร่วมกับ Center for Civic Education ประเทศสหรัฐอเมริกา ประจำปี 2552

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

ผู้บริหารมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู กล่าวคือ “ได้ให้แนวคิดแก่คณะครูให้น้อมนำพระจริยวัตรและการทรงงานของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มาปฏิบัติ พระองค์ทรงงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างยิ่ง ซึ่งคณะครูได้ร่วมมือร่วมใจพัฒนาตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนางาน ช่วยให้จัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี”

นำเสนอข้อมูลการดำเนินพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ดังตาราง
ที่ 26

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสาร

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
<p>การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู</p>	<p>1.สถานศึกษามีการมอบหมายให้งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู</p> <p>2. ผู้ร่วมกำหนดความจำเป็น ได้แก่ผู้บริหารงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยการประชุมใช้ข้อมูลจากการรายงานพฤติกรรมครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่พึงประสงค์และความจำเป็นของสถานศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.สถานศึกษามีการมอบหมายให้งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู</p> <p>2.ผู้ร่วมกำหนดความจำเป็น ได้แก่ผู้บริหารงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยการประชุมใช้ข้อมูลจากการรายงานพฤติกรรมครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่พึงประสงค์และความจำเป็นของสถานศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.สถานศึกษามีการมอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู</p> <p>2.ผู้ร่วมกำหนดความจำเป็น ได้แก่ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้แทนสภานักเรียน โดยการประชุมใช้ข้อมูลจากการรายงานพฤติกรรมครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่พึงประสงค์และความจำเป็นของสถานศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
<p>การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกำหนดโครงการฝึกอบรมและการพัฒนา</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาจิต เจริญปัญญา 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เพื่อเฉลิมพระเกียรติและถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว <p>การกำหนดวิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโครงการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - โครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ - การบรรยายธรรม 2. การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม - การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่พัฒนาคุณธรรมนักเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>การกำหนดวิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโครงการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - โครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ 2. การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ - มอบหมายให้ครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนทำโครงการจัดค่ายคุณธรรม โครงการงานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาจิต เจริญปัญญา 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เพื่อเฉลิมพระเกียรติและถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว <p>การกำหนดวิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - การบรรยายธรรม 2. การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม - การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและดำเนินการส่งเสริมการพัฒนา	<p>คุณธรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2. การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ 3. ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 4. การพึ่งตนเอง ยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5. การช่วยเหลือเกื้อกูล <p>การฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติธรรม ระหว่างวันที่ 2-6 ตุลาคม 2551 ณ วัดสุหน้ทวนาราม อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี - ปฏิบัติธรรม ระหว่างวันที่ 19-22 ตุลาคม 2552 ณ วัดวะภูแก้ว อ.สูงเนินจ.นครราชสีมา 	<p>คุณธรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพึ่งตนเอง ยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3. ความซื่อสัตย์สุจริต 4. ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 5. การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ <p>การฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ ปี พ.ศ. 2550 	<p>คุณธรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2. การพึ่งตนเอง ยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ 4. ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 5. ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ <p>การฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดบรรยายธรรม

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
	<p>การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่สื่อ เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● มอบหนังสือธรรมะเป็นของขวัญวันเกิดครู ● การจัดคอลัมน์ “ได้ร่วมธรรม” ในวารสารโรงเรียน ● การแจกเอกสาร เช่น เรื่องกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมข้าราชการยุคใหม่ ฯลฯ - การจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น งานทำบุญสถานศึกษา เทศน์มหาชาติ บรรพชาสามเณร - การจัดทัศนศึกษา เยี่ยมชมวัดและทำบุญ - การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทสถานพื้นบ้านรอยยิ้ม ของกิจกรรมยุวกาชาด ครู นำนักเรียนไปบริจาคทุนอุปการณ์แก่นักเรียนในถิ่นทุรกันดาร ● โครงการ ค่ายอาสาพัฒนา ฯลฯ 	<p>การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ <ul style="list-style-type: none"> ● เป็นที่ปรึกษานักเรียนรุ่นพี่จัดค่ายคุณธรรมแก่รุ่นน้อง ● เป็นที่ปรึกษานักเรียนทำโครงการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น งานประดิษฐ์ภาพจากกระดาษชำระโครงการพิพิธภัณฑ์เปลือกหอย - การจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญตักบาตร - การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> ● ครูนำนักเรียนปลูกต้นไม้ในชุมชน 	<p>การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - กิจกรรมวันเกียรติยศ - กิจกรรมสวนสนามและถวายสัตย์ปฏิญาณของนักเรียนโดยครูเป็นแกนนำ - การมอบหมายครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ปลูกผักทะเล้า, เลี้ยงปลา - การจัดกิจกรรมทางศาสนา ทำบุญตักบาตร - การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> ● ครูนำนักเรียนไปทำความสะอาดวัดชุมชน ● ครูนำนักเรียนปลูกต้นไม้ในโรงเรียนวัดและชุมชน - การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ อาทิ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
	<p>การดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา</p> <p>1.การยัดผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงาน</p> <p>2.การสร้างคู่มือแนวทางด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคัดเลือกครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้การอบรมพัฒนาด้าน คุณธรรม มากเป็นกรณีพิเศษ แล้วกลับมาถ่ายทอดประสบการณ์สู่คณะครู</p> <p>3.การนิเทศ ผู้บริหารนิเทศเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูโดยสอดแทรกในการประชุมครู เช่น เรื่องคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท กระบวนทัศน์ วิถีธรรมและค่านิยมของข้าราชการใหม่ ฯลฯ</p>	<p>การดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา</p> <p>1.การยัดผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงาน</p> <p>2. การสร้างคู่มือแนวทางด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.การนิเทศ ผู้บริหารนิเทศเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สอดแทรกในการประชุมครู เช่น เรื่องการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนและดำเนินงาน</p>	<p>การดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา</p> <p>1.การยัดผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน</p> <p>2. การสร้างคู่มือแนวทางด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.การนิเทศ ผู้บริหารนิเทศเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สอดแทรกในการประชุมครู</p>

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
	<p>4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบให้ครูที่ไปรับความรู้ประสบการณ์จากการอบรมคุณธรรมภายนอกสถานศึกษา มาขยายผลสู่คณะครู</p> <p>5. การสร้างและใช้เครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งครูร่วมปฏิบัติธรรมตามโครงการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา - ส่งเสริมครูที่ศนศึกษา เชิงคุณธรรม ตามโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดน ประเทศอินเดีย ศรีลังกา <p>6. การยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการคัดเลือกครูที่ประพฤติตามจรรยาบรรณและมีผลงานดีเด่น ให้ได้รับโล่ครูดีศรีกาญจนา ทุกปี - จัดพิธีมอบเกียรติบัตรครูที่มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีวันลาตลอดปี 	<p>4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบให้ครูที่ไปรับความรู้ประสบการณ์จากการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมขยายผลสู่คณะครู</p> <p>5. การสร้างและใช้เครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งครูร่วมอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <p>6. การยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการคัดเลือกครูที่ประพฤติตามจรรยาบรรณและมีผลงานดีเด่น ให้ได้รับเกียรติบัตรครูดีศรีเด่น 	<p>4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบให้ครูที่ไปรับความรู้ประสบการณ์จากการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมขยายผลสู่คณะครู</p> <p>5. การสร้างและใช้เครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งครูร่วมอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา , องค์การทางศาสนา <p>6. การยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการคัดเลือกครูที่ประพฤติตามจรรยาบรรณและมีผลงานดีเด่น ให้ได้รับเกียรติบัตรครูดีศรีนครินทร์

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
การประเมินผลการจัดกิจกรรม	<p>การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้แบบสอบถาม - การสังเกตพฤติกรรมความร่วมมือกิจกรรมพัฒนา - การรายงานสรุปการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมพัฒนา <p>การติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนา รายงาน หลังจากร่วมกิจกรรมพัฒนาแล้วประมาณ 60 วัน 	<p>การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้แบบสอบถาม - การรายงานสรุปการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมพัฒนา <p>การติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาหรือปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนในการทำโครงการด้านคุณธรรมรายงานหลังจากร่วมกิจกรรมแล้วประมาณ 30 วัน 	<p>การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้แบบสอบถาม - การรายงานสรุปการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมพัฒนา <p>การติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนา รายงาน หลังจากร่วมกิจกรรมพัฒนาแล้ว ประมาณ 30 วัน
<p>ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู</p> <p>1. ปัญหาด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดระบบข้อสารสนเทศ การรับการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมยังไม่เป็นระบบ - การรายงาน และรวบรวมพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของครูยังไม่เป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรายงานและรวบรวมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ยังไม่เป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรายงานและรวบรวมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ยังไม่เป็นระบบ

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
<p>2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและงานโครงการฝึกอบรมและการพัฒนา</p>	<p>แนวทางแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำข้อมูลการรับการพัฒนาของครูด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้เป็นระบบ - ควรมอบหมายให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าระดับชั้น รายงานพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูทั้งด้านที่พึงประสงค์ และด้านที่ไม่พึงประสงค์ทุกภาคเรียนเพื่อแก้ไขปัญหา - ไม่มีปัญหา 	<p>แนวทางแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมอบหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้าระดับรายงานพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน - มีการกำหนดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านการปฏิบัติธรรมไม่ต่อเนื่อง <p>แนวทางแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษากำหนดโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา 	<p>แนวทางแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมอบหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้าระดับรายงานพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน - ไม่มีปัญหา

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงาน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
<p>3. ปัญหาด้านการดำเนินงาน ฝึกอบรมและการพัฒนา</p> <p>3.1 ปัญหาด้านการฝึกอบรม</p>	<p>1.ครูมีภาระงานมาก ด้านการสอนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานหน้าที่พิเศษ ครูเวร และดำเนินงานโครงการต่างๆ และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทำให้มีเวลารับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมน้อยกว่าที่ควร</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอัตรา เจ้าหน้าที่งานพิเศษต่างๆ แก่สถานศึกษา เช่น เจ้าหน้าที่งานทะเบียน งานการเงิน งานพัสดุ งานพยาบาล ฯลฯ 	<p>1.ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก และมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพนักเรียน ทำให้มีเวลาพัฒนาคุณธรรมน้อย</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอัตราเจ้าหน้าที่งานพิเศษต่างๆ แก่สถานศึกษา 	<p>1.ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก และขาดครูบางกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอัตราเจ้าหน้าที่งานพิเศษต่างๆ แก่สถานศึกษา - จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประเภทบรรยายธรรม

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

การดำเนินงาน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
4. ปัญหาด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	<p>2.ครูไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครบทุกคน (ปฏิบัติธรรมหลักสูตร 5 คืน 4 วัน)</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้เวลาระยะสั้นๆ เช่น การปฏิบัติธรรม หลักสูตร 3 วัน 2 คืน หรือบรรยายธรรม 2 ชั่วโมง <p>1.การติดตามผลยังไม่เป็นระบบ</p> <p>แนวทางแก้ไขปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามอบหมายบุคคล หรือหน่วยงานทำหน้าที่ติดตามผลการพัฒนา - มอบให้ผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนารายงานผลภายใน 45 วัน หลังการพัฒนา - บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผล สรุป และรายงานการติดตามผล 	<p>- ไม่มีปัญหา</p>	<p>- ไม่มีปัญหา</p>

ตารางที่ 26 สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษจากการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ	สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3
องค์ประกอบหลักของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 2. การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนา 3. การดำเนินโครงการพัฒนา และดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา 4. ประเมินผลการพัฒนาและติดตามผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2. การจัดทำโครงการพัฒนา 3. การดำเนินงานพัฒนาและมอบงานด้านคุณธรรม 4. การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา 2. การกำหนดความต้องการจำเป็น 3. การกำหนดโครงการและกิจกรรมพัฒนา 4. การดำเนินงานโครงการพัฒนา 5. การประเมินผลการพัฒนา

สรุปการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ทั้ง 3 แห่ง พบว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งทิศทางการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย ทั้งสามสถานศึกษาได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา 4 ขั้น ได้แก่

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา มีการมอบหมายหน่วยงานให้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา เน้นการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูและความจำเป็นของสถานศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา สถานศึกษาส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์พัฒนาครูด้านจิตใจ ปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การกำหนดวิธีพัฒนา มีโครงการฝึกอบรม เช่น การปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติและการบรรยายธรรม และมีการกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น การเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ คุณธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครูที่สำคัญ คล้ายคลึงกัน 4 ลักษณะ แต่มีลำดับต่างกัน ได้แก่ ลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ การตั้งใจอุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาได้มีการนำโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน ได้แก่ การฝึกอบรม มีการจัดปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติและการบรรยายธรรม การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ ได้แก่ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) เน้นการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่น โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท นำอุปกรณ์และทุนการศึกษามอบนักเรียนโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร โครงการค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมถวายภัตตาหารพระสงฆ์อาพาธ และการเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรม เช่น คอลัมน์ “ไต่รู้มธรรม” ทางวารสารโรงเรียน โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี เน้นการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ เช่น มอบครูปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษา นักเรียนรุ่นพี่จัดค่ายคุณธรรมแก่รุ่นน้อง มอบให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการงาน

ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา เน้นการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมวันเกียรติยศ กิจกรรมถวายสัตย์ปฏิญาณและสวนสนามโดยครูเป็นแกนนำ และมอบครูปฏิบัติหน้าที่ปรึกษานักเรียนทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการปลูกผักกะหล่ำ สำหรับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาใช้แนวทางการยึดผู้บริหารและบุคคลในสังคมเป็นแบบอย่าง การสร้างครูแกนนำ การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยสอดแทรกในการประชุมครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างและใช้เครือข่าย โดยส่งครูร่วมโครงการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีการมอบเกียรติบัตรแก่ครูดีเด่น 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมพัฒนา โดยใช้แบบสอบถาม และติดตามผลโดยการรายงานหลังจากผ่านกิจกรรมพัฒนาหรือการมอบหมายงาน ประมาณ 30 วัน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู พบว่า มีปัญหาด้านการจัดระบบสารสนเทศการรับการพัฒนา ยังไม่เป็นระบบ การรายงานและรวบรวมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูยังไม่เป็นระบบ บางสถานศึกษามีจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไม่ต่อเนื่อง ครูไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครบทุกคน และครูมีภาระงานนอกเหนือการสอนมากหลายด้าน ทำให้มีเวลารับการพัฒนา น้อย และการติดตามผลการพัฒนายังไม่เป็นระบบที่ดี

จากการศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูโดยการวิจัย โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถนำกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู 4 ขั้นตอน เป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์พัฒนา และวิธีการพัฒนา 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา จากการศึกษา ช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีและหลากหลาย สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ในขั้นการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา การวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนรู้วิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเพิ่มเติมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิธีมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ เช่น

มอบหมายครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนจัดโครงการค่ายคุณธรรม มอบหมายครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสามารถนำวิธีการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติได้ เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ ได้ และด้านการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ใช้แนวทางการยึดผู้บริหารและบุคคลในสังคมเป็นแบบอย่างสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางที่เป็นองค์ประกอบย่อยของการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาได้อีกวิธีหนึ่ง

3. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

3.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษนี้ มีวัตถุประสงค์วิจัย 2 ประการ กล่าวคือ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ และ 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ซึ่งได้จากการศึกษาวิเคราะห์และวิจัย 3 ขั้นตอน จากทั้งหมด 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นขั้นศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรได้รับการพัฒนา โดยวิธีการศึกษาจากหนังสือ ผลงานวิจัย เอกสารทางวิชาการและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กร ผลที่ได้คือ หลักการและกรอบแนวคิดการวิจัย

2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

เป็นขั้นศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) การวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

จำนวน 39 โรงเรียน 2) การวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู และศึกษาเอกสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมจำนวน 3 สถานศึกษา

3. การออกแบบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

เป็นการนำกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มาศึกษาและสรุปสาระสำคัญ แล้วนำมาออกแบบส่วนประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ

ผู้วิจัยขอนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ดังต่อไปนี้

โครงสร้างและองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

(PROCESS – ORIENTED MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model)

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

ชื่อรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

หลักการของรูปแบบ มีหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นไป เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางและเป้าหมายของการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาจิตใจให้สมบูรณ์ 3 ด้าน คือ 1) ให้มีสมรรถภาพ คือ ให้เป็นคนเก่งที่มีปัญญาใฝ่รู้ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ชยัน พึ่งตนเองได้ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ 2) ให้มีคุณภาพ คือ เป็นคนมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา กตัญญู สามัคคี ซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบและประพฤติตามจรรยาบรรณ 3) ให้มีสุขภาพ กล่าวคือ พัฒนาให้เป็นคนมีความสุข มีสมาธิ สงบ เยือกเย็น พอใจในสิ่งที่ทำและยินดีในสิ่งที่ทำ

2. หลักการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีประสิทธิผล เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ข้าราชการต้องมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแบบใหม่

สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาข้าราชการครูให้มีกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ ที่พร้อมทำงานเพื่อประชาชน “I AM READY” กล่าวคือ ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม (Morality) รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกและสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) มีความรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

3. หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

4. หลักการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและการส่งเสริมให้องค์กรทางศาสนา หน่วยงานที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากยิ่งขึ้น

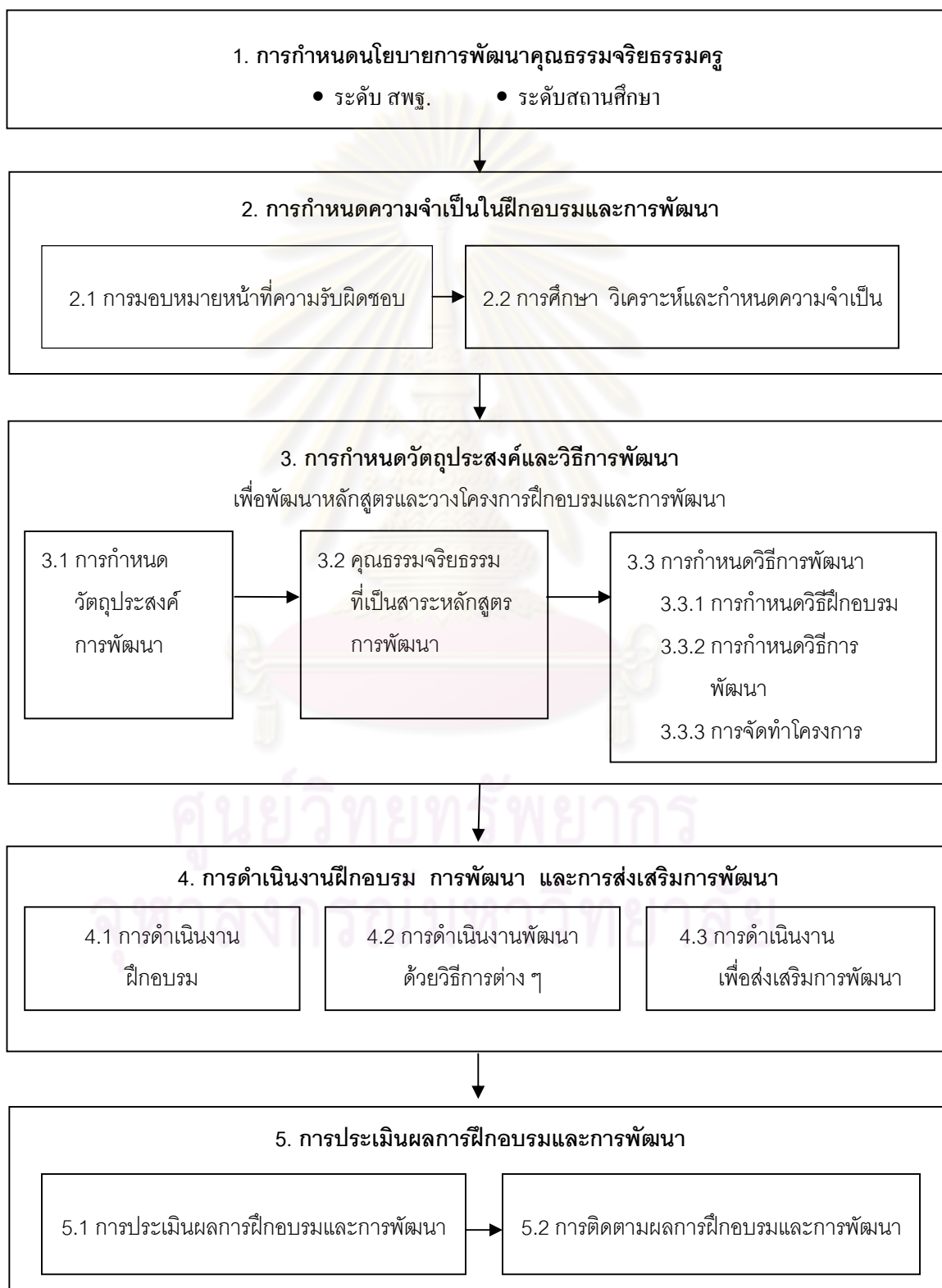
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างเสริมให้ครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีสมรรถนะสูงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ช่วยให้สังคมยกย่องเชิดชูวิชาชีพครูสืบต่อไป

2. เพื่อพัฒนามาตรฐานระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

3. เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและผู้สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้ศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษาและทรัพยากรบุคคลในองค์กร

ภาพที่ 11 ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา (PROCESS – ORIENTED
MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model)



โครงสร้างและรายละเอียดขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ภาพที่ 12 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

- ◆ สพฐ. กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
- ◆ สถานศึกษากำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

◆ องค์ประกอบใหม่

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา จะมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมได้ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูได้อย่างชัดเจน เช่น “พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและการจัดการเรียนการสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เพื่อผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ ตระหนักในความสำคัญและส่งเสริมในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไว้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรด้วย เพื่อส่งเสริมให้มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และนำไปสู่การดำเนินงานโครงการและกิจกรรมพัฒนาต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 13 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
และการพัฒนา



การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู อาจมอบโดยจัดเป็นงาน เช่น งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมหรือในรูปของคณะกรรมการ ในสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล

2. การศึกษาข้อเท็จจริง การวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา แบ่งการวิเคราะห์พื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) ระดับองค์การ ดำเนินการ ดังนี้

- รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลทุกส่วนขององค์การ เช่น กลยุทธ์ ภารกิจ แผนงาน
- วิเคราะห์ผลการจัดการศึกษากับมาตรฐาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

- กำหนดความจำเป็นการพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต

2) ระดับงาน

- วิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ทักษะคติดของบุคลากร ที่ต้องพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน และสาเหตุของปัญหา
- กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

3) ระดับบุคคล

- การประชุมสำรวจปัญหาและความจำเป็น
- การจัดทำสารสนเทศการรับการพัฒนาของครู ประกอบด้วย หลักสูตรที่ฝึกอบรม ระยะเวลา สถานที่
- การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
- การรายงานพฤติกรรมจากหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น
- การสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครู
- การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 14 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา



การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและการพัฒนา

3.1.1 ลักษณะของวัตถุประสงค์

- ระบุความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ด้านคุณธรรมจริยธรรม) กับผู้รับการพัฒนา
- มีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยในการกำหนดสาระการอบรม รวมถึงเทคนิควิธีการที่ใช้

3.1.2 ตัวอย่างวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

- เพื่อพัฒนาจิต เจริญปัญญา
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ
- เพื่อเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- เพื่อเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

3.2. คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นสาระหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณธรรมจริยธรรมมาจาก 5 แหล่ง ได้แก่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท (โดยสุเมธ ตันติเวชกุล, 2549) จรรยาบรรณครู (คุรุสภา, 2551) ค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2550) และจริยธรรมจรรยาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2551) ได้ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่ควรนำมาพัฒนาครู 13 ลักษณะ สามารถนำมากำหนดเป็นสาระหลักของหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา ดังนี้

1. **การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ** หมายถึง การศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. **ความเมตตากรุณา** หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข คิดช่วยเหลือให้พ้นทุกข์
3. **ความซื่อสัตย์สุจริต** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่แสวงหาประโยชน์ที่มีชอบจากการปฏิบัติงาน

4. **การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ตามกรอบนโยบาย กฎหมาย หลักวิชาการ รวมทั้งปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม
5. **ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. **การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรมอันดี
7. **ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่** หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
8. **ความเป็นธรรม** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ
9. **การยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
10. **การพึ่งตนเอง และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและผลเรียบง่าย ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ
11. **การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย** หมายถึง การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
12. **การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพในความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้อง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
13. **การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน** หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการศึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

3.3 การกำหนดวิธีการพัฒนา สถานศึกษาอาจเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์โดยใช้วิธีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

3.3.1 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยวิธีต่างๆ เช่น การอบรม การสัมมนา ฯลฯ

3.3.2 การกำหนดวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเผยแพร่สื่อส่งเสริม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การจัดศึกษาดูงาน การจัดทัศนศึกษา ฯลฯ

ภาพที่ 15 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

4. การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนา		
<p>4.1 การดำเนินงาน ฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติธรรม ● การอบรมด้านคุณธรรมฯ ● การอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านคุณธรรมฯ ● การบรรยายธรรม ● การสัมมนา ด้านคุณธรรมฯ 	<p>4.2 การดำเนินงานพัฒนาด้วย วิธีการต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การทำกิจกรรมทางศาสนา ● การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ● การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมฯ ● การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมฯ ● การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรมฯ ◆ การมอบงานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ปฏิบัติ 	<p>4.3 การดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การยัดผู้บริหารและบุคคลที่ดี ในสังคมเป็นแบบอย่าง ● การสร้างทีมแกนนำ ● การนิเทศ ● การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ● การสร้างและใช้เครือข่าย การพัฒนา ● การยกย่องเชิดชูเกียรติ ◆ การนำเกณฑ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน วิทยฐานะและการมอบหน้าที่ งาน สำคัญ

● องค์ประกอบเดิม ◆ องค์ประกอบใหม่

การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม สถานศึกษานำวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน
เช่น

- การปฏิบัติธรรม
- การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
- การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม
- การบรรยายธรรม
- การสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

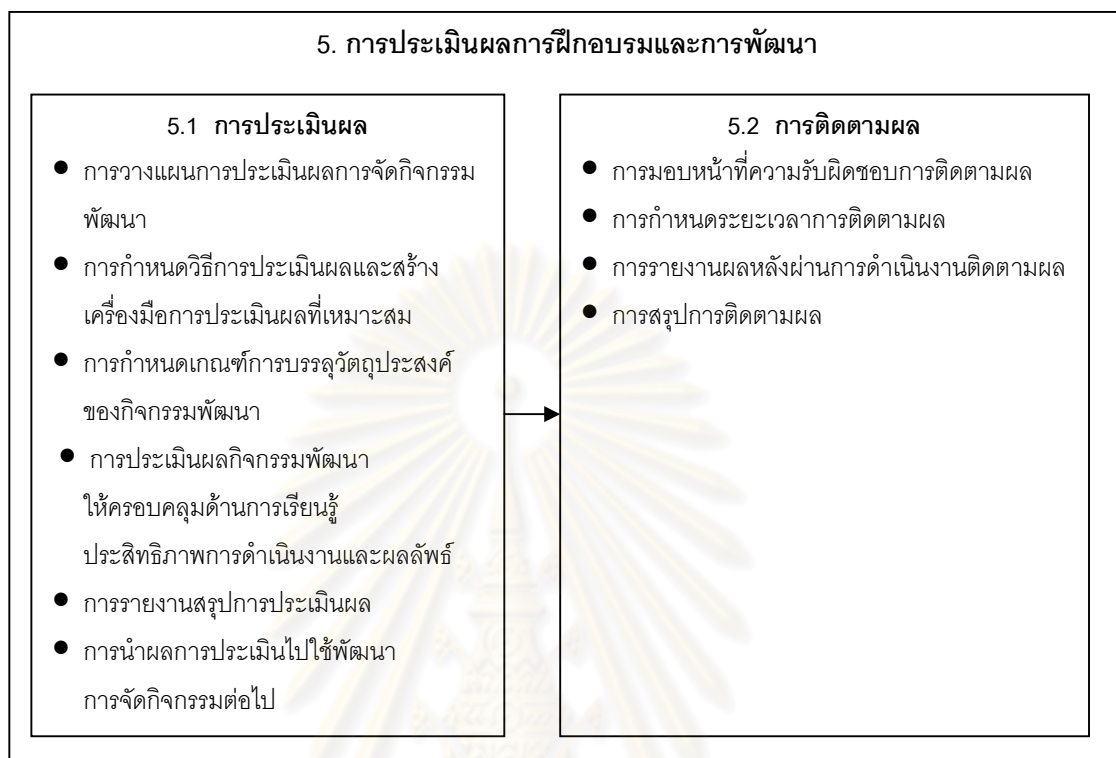
4.2 การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ สถานศึกษานำกิจกรรมพัฒนาที่กำหนดไว้มา
ดำเนินการ ได้แก่

- การทำกิจกรรมทางศาสนา อาทิ ทำบุญสถานศึกษา ตักบาตร ฯลฯ
- การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ อาทิ บริจาคอุปกรณ์การเรียนและ
ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในถิ่นทุรกันดาร การจัดค่ายอาสาพัฒนา การ
ถวายภัตตาหารภิกษุอาพาธ ฯลฯ
- การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ
มูลนิธิอานันทมหิดล ประเทศไทย
- การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม อาทิ เอกสาร หนังสือธรรมะ
วีดิทัศน์ เว็บไซต์
- การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม อาทิ เยี่ยมชมวัด สถานที่สำคัญทาง
ศาสนา
- ◆ การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ อาทิ มอบให้เป็นครูที่
ปรึกษานักเรียนทำโครงการคุณธรรม มอบให้เป็นครูที่ปรึกษานักเรียนทำ
โครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ

4.3 การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สถานศึกษาควรดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้ให้มากที่สุด ได้แก่

- ◆ **การยึดผู้บริหารหรือบุคคลที่ดีในสังคมเป็นแบบอย่าง** โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของครูทั้งในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน และชี้นำบุคคลในสังคมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้ครูประพฤติตาม
- **การสร้างทีมแกนนำ** โดยส่งเสริมให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลงานที่ดีได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมมากเป็นกรณีพิเศษ แล้วให้ครูทีมแกนนำขยายผลสู่คณะครู
- **การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม** โดยผู้บริหารนิเทศส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสอดแทรกในที่ประชุมครูอย่างต่อเนื่อง เช่น พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ ฯลฯ
- **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม** โดยสนับสนุนให้ครูที่ได้ไปอบรม ปฏิบัติธรรม ศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่คณะครูในที่ประชุม ส่งเสริมการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ จัดให้มีศูนย์รวมความรู้ด้านคุณธรรม ส่งเสริมการจัดชุมชนนักปฏิบัติด้านคุณธรรม ฯลฯ
- **การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม** โดยส่งเสริมให้มีการตั้งชมรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา มีการประสานองค์กรทางศาสนา หน่วยงานที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งครูร่วมรับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น
- **การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น** สถานศึกษาควรจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัลครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะไม่ได้ลางานตลอดปี ฯลฯ
- ◆ **การใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู** เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการมอบหน้าที่งานสำคัญ

ภาพที่ 16 องค์ประกอบร่างรูปแบบ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา



6. การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ประกอบด้วย

- การวางแผนการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา
- การกำหนดวิธีการประเมินผลและสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่เหมาะสม
- การกำหนดเกณฑ์การบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนา
- การประเมินผลกิจกรรมพัฒนา ครอบคลุมด้านการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และผลลัพธ์
- การรายงานสรุปการประเมินผล
- การนำผลการประเมินการฝึกอบรมพัฒนาไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

2. การติดตามผลของการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นการติดตามผลหลังจาก

ครูผ่านกิจกรรมพัฒนาแล้ว ได้มีการพัฒนาตนเองหรือมีการนำความรู้ใช้พัฒนาการทำงานหรือไม่ เพียงใด

- การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการติดตามผล
- การกำหนดระยะเวลาการติดตามผล และแจ้งผู้รับการพัฒนาได้ทราบล่วงหน้า
- การดำเนินการติดตามผลตามกำหนด
- การสรุปการติดตามผลและรายงาน

3. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อได้ทราบระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบ ให้มีความเหมาะสมมีความสมบูรณ์และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอผลการตรวจสอบร่างรูปแบบ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 27
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ดังตารางที่ 28
3. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาร่างรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 27 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ

ลำดับที่	รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	8	72.73
	1.2 หญิง	3	27.27
2	อายุ		
	50-60 ปี	8	72.73
	มากกว่า 61 ปีขึ้นไป	3	27.27
3	ตำแหน่ง		
	3.1 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	9.09
	3.2 รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	9.09
	3.3 ผู้อำนวยการสำนัก	2	18.18
	3.4 ที่ปรึกษาสำนัก	2	18.18
	3.5 หัวหน้ากลุ่มงาน	1	9.09
	3.6 คณบดี	1	9.09
	3.7 รองหัวหน้าภาควิชา	1	9.09
	3.8 คณาจารย์	1	9.09
	3.9 อาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัย	1	9.09
4	หน่วยงานที่สังกัด		
	4.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	5	45.45
	4.2 สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	9.09
	4.3 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	1	9.09
	4.4 มหาวิทยาลัย	4	36.36
5	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	5.1ปริญญาโท	5	45.45
	5.2ปริญญาเอก	6	54.55
6	ประสบการณ์ด้านงานบริหาร		
	6.1 0-10 ปี	1	9.09
	6.2 11-20 ปี	4	36.36
	6.3 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	6	54.55

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบส่วน
ใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.73 มีอายุ 50-60 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 72.73
มีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็น ผู้อำนวยการสำนัก และที่ปรึกษาสำนัก คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมา
คือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน หัวหน้ากลุ่มงาน คณบดี รองหัวหน้าภาควิชา คณาจารย์ และอาจารย์พิเศษใน
มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 9.09 หน่วยงานที่สำคัญส่วนใหญ่ คือ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 36.36
มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 54.55 และมีประสบการณ์ด้านงาน
บริหารส่วนใหญ่ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.55



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ชื่อรูปแบบ	4.45	0.69	มาก
2	หลักการของรูปแบบ	4.27	0.79	มาก
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.55	0.69	มากที่สุด
4	องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1.) การกำหนดนโยบาย 2.) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3.) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา 4.) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริม การพัฒนา 5.) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.45	0.52	มาก
5	สาระสำคัญขององค์ประกอบ การกำหนดนโยบาย 5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด นโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู	4.55	0.69	มาก
	5.2 สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู	4.82	0.40	มากที่สุด
	รวม (ขั้นกำหนดนโยบาย)	4.68	0.57	มากที่สุด
6	สาระสำคัญการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 6.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู	4.27	0.79	มาก
	6.2 การศึกษาข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหาและกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา 6.2.1 ระดับองค์การ	4.45	0.69	มาก

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	6.2.2 ระดับงาน	4.36	0.50	มาก
	6.2.3 ระดับบุคคล	4.45	0.52	มาก
	รวม (ขึ้นกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม ฯ)	4.39	0.62	มาก
7	สาระสำคัญการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและการ พัฒนา			
	7.1 วัตถุประสงค์			
	7.1.1 ลักษณะของวัตถุประสงค์	4.00	0.63	มาก
	7.1.2 ตัวอย่างวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู	4.36	0.81	มาก
	7.2 คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นสาระหลักสูตรการ ฝึกอบรมและการพัฒนา			
	7.2.1 การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ	4.73	0.65	มากที่สุด
	7.2.2 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์	4.91	0.30	มากที่สุด
	7.2.3 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.73	0.47	มากที่สุด
	7.2.4 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง	4.73	0.65	มากที่สุด
	7.2.5 การอุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.82	0.40	มากที่สุด
	7.2.6 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.91	0.30	มากที่สุด
	7.2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ	4.82	0.00	มากที่สุด
	7.2.8 ความเป็นธรรม	4.55	0.69	มากที่สุด
	7.2.9 การยึดประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ	4.73	0.47	มากที่สุด
	7.2.10 การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	4.73	0.65	มากที่สุด
	7.2.11 การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย	4.64	0.67	มากที่สุด
	7.2.12 การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและ ยึดมั่น ในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	4.55	0.52	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	7.2.13 การช่วยเหลือเกื้อกูล	4.64	0.67	มากที่สุด
	7.3 การกำหนดวิธีการพัฒนา 7.3.1 การกำหนดวิธีฝึกอบรม เช่น การอบรม การปฏิบัติธรรม การบรรยายธรรม ฯลฯ	4.27	0.79	มาก
	7.3.2 การกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น การทำ กิจกรรมทางศาสนา การทำกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ การศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมฯ การเผยแพร่สื่อด้าน คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ	4.27	0.79	มาก
	7.3.3 การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการ พัฒนาประกอบด้วย ● การจัดทำโครงการ ● การกำหนดสาระหลักสูตรของ โครงการ ● การขออนุมัติโครงการและขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ	4.36	0.67	มาก
	รวม (ขึ้นกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการต่าง ๆ)	4.60	0.63	มากที่สุด
8	สาระสำคัญการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและ การส่งเสริมการพัฒนา 8.1 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนา 8.1.1 ขั้นตอนการดำเนินงานฝึกอบรม ● การแต่งตั้งคณะกรรมการ ● การเชิญวิทยากรผู้ให้การอบรม ● การจัดทำกำหนดการฝึกอบรม ● การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือ วัสดุ ประเมินผล ฯลฯ ● ดำเนินงานฝึกอบรม	4.45	0.69	มาก

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	8.1.2 การดำเนินงานฝึกอบรม นำโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน กิจกรรมฝึกอบรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติธรรม ● การอบรมด้านคุณธรรมฯ ● การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมฯ ● การบรรยายธรรม ● การสัมมนาด้านคุณธรรม 	4.36	0.81	มาก
	8.1.3 การดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ นำโครงการกิจกรรม ที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ● การทำกิจกรรมทางศาสนา ● การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ● การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม ● การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ 	4.36	0.67	มาก
	8.2 การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม			
	8.2.1 การยืมผู้บริหารหรือบุคคลในสังคมเป็นแบบอย่าง	4.64	0.50	มากที่สุด
	8.2.2 การสร้างทีมแกนนำ	4.73	0.47	มากที่สุด
	8.2.3 การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด
	8.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.73	0.47	มากที่สุด
	8.2.5 การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายในและภายนอกสถานศึกษา	5.00	0.50	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	8.2.6 การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น	4.82	0.40	มากที่สุด
	8.2.7 การใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบการพิจารณา การเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการ มอบหน้าที่งานสำคัญ	4.55	0.52	มากที่สุด
	รวม (ขั้นตอนการฝึกอบรม การพัฒนา ฯ)	4.59	0.56	มากที่สุด
9	สาระสำคัญการประเมินผลการฝึกอบรมและการ พัฒนา			
	9.1 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.73	0.47	มากที่สุด
	9.1.1 การวางแผนการประเมินผลการจัด กิจกรรมพัฒนา			
	9.1.2 การสร้างเครื่องมือและวิธีประเมินผล	4.73	0.47	มากที่สุด
	9.1.3 การกำหนดเกณฑ์การบรรลุ วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการ พัฒนา	4.64	0.50	มากที่สุด
	9.1.4 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนาให้ ครอบคลุมด้านการเรียนรู้ ประสิทธิภาพและผลลัพธ์	4.73	0.47	มากที่สุด
	9.1.5 การรายงานสรุปการประเมินผล โครงการ	4.64	0.50	มากที่สุด
	9.1.6 การนำผลการประเมินการฝึกอบรม พัฒนาไปพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนา ครั้งต่อไป	4.82	0.40	มากที่สุด
	9.2 การติดตามผล			
	9.2.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามผล	4.55	0.69	มากที่สุด
	9.2.2 การกำหนดระยะเวลาการติดตามผล	4.73	0.47	มากที่สุด
	9.2.3 การดำเนินงานติดตามผล	4.73	0.47	มากที่สุด
	9.2.4 การสรุปการติดตามผล	4.64	0.50	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{X}	SD	แปลผล
	รวม (ขั้นการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา)	4.69	0.48	มากที่สุด
	รวมทุกองค์ประกอบ	4.59	0.59	มากที่สุด

จากการตรวจสอบระดับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ร่างรูปแบบมีความเหมาะสม ภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, SD = 0.59) โดยที่รูปแบบและหลักการมีความเหมาะสมระดับมาก มีค่า ($\bar{X} = 4.45$, SD = 4.27) และ ($\bar{X} = 4.27$, SD = 0.79) ตามลำดับ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, SD = 0.69) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ มีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.45$, SD = 0.52) เมื่อพิจารณาตามกระบวนการพัฒนาใน 5 ขั้น มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด 4 ขั้น ขั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือขั้นประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.69$, SD = 0.48) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.57) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.63) และมีความเหมาะสมระดับมาก คือ การกำหนดความจำเป็นในการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.62)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ

องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ชื่อรูปแบบ</p> <p>2. หลักการของรูปแบบ</p> <p>3. วัตถุประสงค์</p> <p>4. องค์ประกอบของรูปแบบ</p> <p>5. ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย</p> <p>6. ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา</p> <p>7. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนา</p> <p>7.2.11 การเคารพและปฏิบัติ ตามกฎหมาย</p> <p>8. ขั้นตอนดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา</p> <p>8.1.3 การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรตัดคำว่า “สำหรับ” ออก ชื่อรูปแบบเป็น “การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ - ควรเพิ่มหลักการของ ก.ค.ศ. - ไม่มี - ไม่มี - ควรกำหนดให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นนโยบายระดับกระทรวงศึกษาธิการ - ควรกำหนดให้ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นนโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย - เมื่อกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาแล้ว ให้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย - ไม่มี - ควรเพิ่มข้อความ คำสั่งและนโยบาย - เสนอวิธีการพัฒนา เพิ่มเติม ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) การวิจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) การศึกษาและพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาจากสื่อประสม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 3) การจัดนิทรรศการผลงานครูด้านการพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดี

องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ
8.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8.2.7 การใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการ มอบหมายงานสำคัญ 9. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนา	- ควรปรับเป็นการจัดความรู้ (Knowledge Mangement) - ควรเพิ่มการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง - ควรตั้งคณะกรรมการติดตามผลการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในภาพรวม

- ควรเน้นกระบวนการกลุ่ม
- สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม จะเป็นการสร้างเกราะในการควบคุมพฤติกรรมครู บุคลากร นักเรียน เมื่อทุกคนอยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่ดีแล้ว การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมสูงขึ้น จะเป็นไปได้โดยไมยาก
- รูปแบบการพัฒนาน่าสนใจ เป็นสิ่งที่ดี แต่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารและครู ควรให้ความสำคัญมากๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เพื่อได้ทราบระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบ ให้มีความเหมาะสมมีความสมบูรณ์และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ นำเสนอผลการตรวจสอบ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ดังตารางที่ 30
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ดังตารางที่ 31
3. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาร่างรูปแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ดังเสนอในหน้า 285

ตารางที่ 30 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ประเมินร่างรูปแบบ

ลำดับที่	รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	8	80.00
	1.2 หญิง	2	20.00
2	อายุ		
	40-50 ปี	1	10.00
	51-60 ปี	9	90.00
3	ตำแหน่ง		
	3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	9	90.00
	3.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	10.00
4	หน่วยงานที่สังกัด		
	4.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	10	10.00
5	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	5.1ปริญญาโท	10	10.00
	5.2ปริญญาเอก		
6	ประสบการณ์ด้านงานบริหาร		
	6.1 0-10 ปี	1	10.00
	6.2 11-20 ปี	6	60.00
	6.3 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3	30.00

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ประเมินรูปแบบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุ 51-60 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90.00 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.00 อยู่ในหน่วยงานที่สังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีประสบการณ์ด้านงานบริหารส่วนใหญ่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ชื่อรูปแบบ	4.90	0.32	มากที่สุด
2	หลักการของรูปแบบ	4.80	0.42	มากที่สุด
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.63	มากที่สุด
4	องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1.) การกำหนดนโยบาย 2.) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3.) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา 4.) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา 5.) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.80	0.42	มากที่สุด
5	สาระสำคัญขององค์ประกอบ การกำหนดนโยบาย 5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	4.90	0.32	มากที่สุด
	5.2 สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	4.90	0.32	มากที่สุด
	รวม (ขั้นกำหนดนโยบาย)	4.85	0.40	มากที่สุด
6	สาระสำคัญการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 6.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู	4.80	0.42	มากที่สุด
	6.2 การศึกษาข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 6.2.1 ระดับองค์การ	4.60	0.52	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	6.2.2 ระดับงาน	4.50	0.53	มากที่สุด
	6.2.3 ระดับบุคคล	4.40	0.52	มากที่สุด
	รวม (ขึ้นกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม ฯ)	4.58	0.50	มากที่สุด
7	สาระสำคัญการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อ พัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและการพัฒนา			
	7.1 วัตถุประสงค์			
	7.1.1 ลักษณะของวัตถุประสงค์	4.50	0.53	มากที่สุด
	7.1.2 ตัวอย่างวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.2 คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นสาระหลักสูตรการ ฝึกอบรมและการพัฒนา			
	7.2.1 การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	7.2.2 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.2.3 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.80	0.42	มากที่สุด
	7.2.4 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.2.5 การอุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.80	0.42	มากที่สุด
	7.2.6 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.2.8 ความเป็นธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
	7.2.9 การยึดประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ	4.80	0.42	มากที่สุด
	7.2.10 การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	4.80	0.42	มากที่สุด
	7.2.11 การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย	4.70	0.48	มากที่สุด
	7.2.12 การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและ ยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	4.60	0.52	มากที่สุด
	7.2.13 การช่วยเหลือเกื้อกูล	4.60	0.52	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	7.3 การกำหนดวิธีการพัฒนา 7.3.1 การกำหนดวิธีฝึกอบรม เช่น การอบรม การปฏิบัติธรรม การบรรยายธรรม ฯลฯ	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.3.2 การกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น การทำ กิจกรรมทางศาสนา การทำกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ การศึกษาดูงานด้าน คุณธรรมฯ การเผยแพร่สื่อด้าน คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ	4.90	0.32	มากที่สุด
	7.3.3 การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการ พัฒนาประกอบด้วย ● การจัดทำโครงการ ● การกำหนดสาระหลักสูตรของโครงการ ● การขออนุมัติโครงการและขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ	4.80	0.42	มากที่สุด
	รวม (ขึ้นกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการต่าง ๆ)	4.82	0.39	มากที่สุด
8	สาระสำคัญการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการ ส่งเสริมการพัฒนา 8.1 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนา 8.1.1 ขั้นตอนการดำเนินงานฝึกอบรม ● การแต่งตั้งคณะกรรมการ ● การเชิญวิทยากรผู้ให้การอบรม ● การจัดทำกำหนดการฝึกอบรม ● การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือ วัสดุ ประเมินผล ฯลฯ ● ดำเนินงานฝึกอบรม	4.80	0.42	มากที่สุด
	8.1.2 การดำเนินงานฝึกอบรม นำโครงการที่ กำหนดไว้มาดำเนินงาน กิจกรรมฝึกอบรม เช่น ● การปฏิบัติธรรม	4.80	0.42	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	<ul style="list-style-type: none"> ● การอบรมด้านคุณธรรมฯ ● การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมฯ ● การบรรยายธรรม ● การสัมมนาด้านคุณธรรม 			
	8.1.3 การดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ นำโครงการกิจกรรม ที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ● การทำกิจกรรมทางศาสนา ● การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ● การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม ● การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ 	4.90	0.32	มากที่สุด
	8.2 การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 8.2.1 การยึดผู้บริหารหรือบุคคลในสังคมเป็นแบบอย่าง	4.70	0.48	มากที่สุด
	8.2.2 การสร้างทีมแกนนำ	4.40	0.52	มาก
	8.2.3 การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.80	0.42	มากที่สุด
	8.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.50	0.53	มากที่สุด
	8.2.5 การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.40	0.52	มาก
	8.2.6 การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	4.80	0.42	มากที่สุด
	8.2.7 การใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมประกอบการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการมอบหน้าที่งานสำคัญ	4.70	0.48	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของร่างรูปแบบ	\bar{x}	SD	แปลผล
	รวม (ขั้นดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนา ฯ)	4.68	0.47	มากที่สุด
9	สาระสำคัญการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา			
	9.1 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา			
	9.1.1 การวางแผนการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา	4.50	0.53	มากที่สุด
	9.1.2 การสร้างเครื่องมือและวิธีประเมินผล	4.70	0.48	มากที่สุด
	9.1.3 การกำหนดเกณฑ์การบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการพัฒนา	4.50	0.53	มากที่สุด
	9.1.4 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนาให้ครอบคลุมด้านการเรียนรู้ ประสิทธิภาพและผลลัพธ์	4.70	0.48	มากที่สุด
	9.1.5 การรายงานสรุปการประเมินผลโครงการ	4.50	0.53	มากที่สุด
	9.1.6 การนำผลการประเมินการฝึกอบรมพัฒนาไปพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาครั้งต่อไป	4.40	0.52	มาก
	9.2 การติดตามผล			
	9.2.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการติดตามผล	4.90	0.32	มากที่สุด
	9.2.2 การกำหนดระยะเวลาการติดตามผล	4.50	0.53	มากที่สุด
	9.2.3 การดำเนินงานติดตามผล	4.70	0.48	มากที่สุด
	9.2.4 การสรุปการติดตามผล	4.50	0.53	มากที่สุด
	รวม (ขั้นการประเมินการฝึกอบรมและการพัฒนา)	4.59	0.49	มากที่สุด
	รวมทุกองค์ประกอบ	4.73	0.45	มากที่สุด

จากการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษสรุปได้ว่า รูปแบบมีความเหมาะสมภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.45$) โดยชื่อรูปแบบ ทุกองค์ประกอบ และทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา มีความเหมาะสมมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชื่อรูปแบบ ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.32$) รองลงมาคือ ขั้นตอนกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.85$, $SD = 0.40$) การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) หลักการทางรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและองค์ประกอบหลักของรูปแบบ มีความเหมาะสมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.42$) , ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.63$) และ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ โดยขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$)

ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารสถานศึกษาผู้ประเมินรูปแบบ

1. ในขั้นการดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา การยึดผู้บริหารเป็นแบบอย่าง จะใช้ได้ไม่เต็มร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากผู้บริหารบางท่านขาดคุณธรรมจริยธรรม
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้อยู่ในจิตสำนึกของครูอย่างสม่ำเสมอ
3. เมื่อดำเนินงานโครงการพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมครูสิ้นสุดลง ควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น แยกเป็นกลุ่มๆ เช่น
 - ผลที่เกิดต่อองค์กร
 - ผลที่เกิดต่อเพื่อร่วมงาน
 - ผลที่เกิดต่อนักเรียน
 - ผลที่เกิดต่อผู้ปกครองและชุมชน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

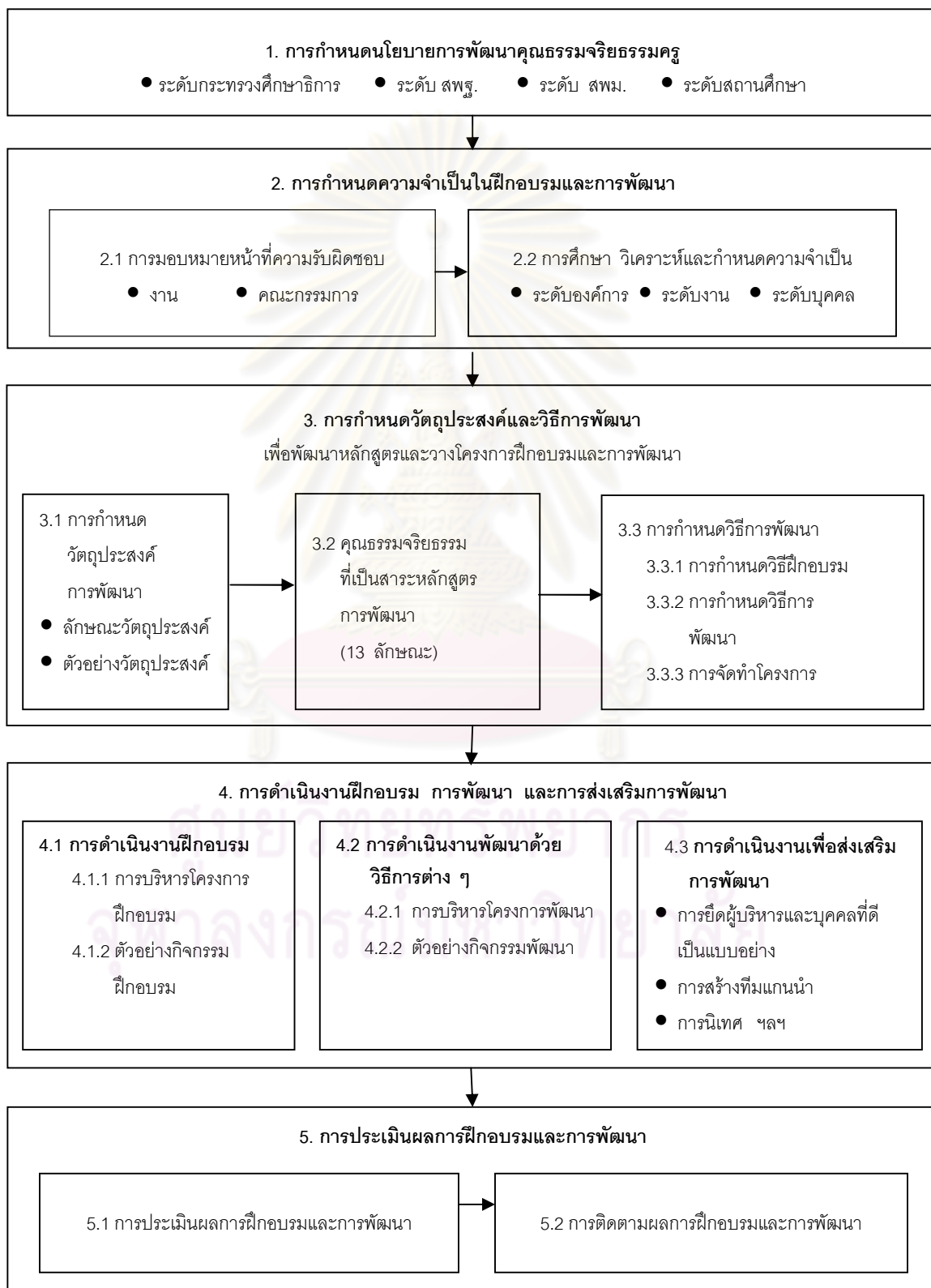
จากผลการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ผลการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบมีความเหมาะสมภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา ภาพรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.45$)

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ นำมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา (PROCESS-ORIENTED MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model) ดังต่อไปนี้

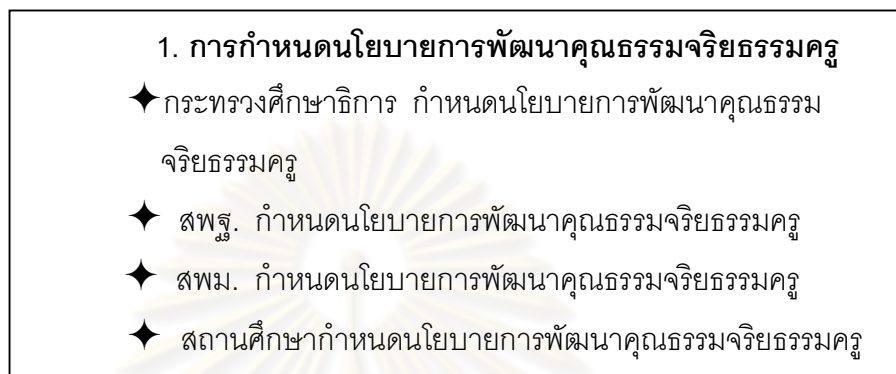
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 17 รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี
วัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา (PROCESS – ORIENTED
MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model)



โครงสร้างและองค์ประกอบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ภาพที่ 18 องค์ประกอบที่กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู



◆ องค์ประกอบใหม่

ภาพที่ 19 องค์ประกอบที่กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม



ภาพที่ 20 องค์ประกอบการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครู



ภาพที่ 21 องค์ประกอบการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริม
คุณธรรมจริยธรรมครู

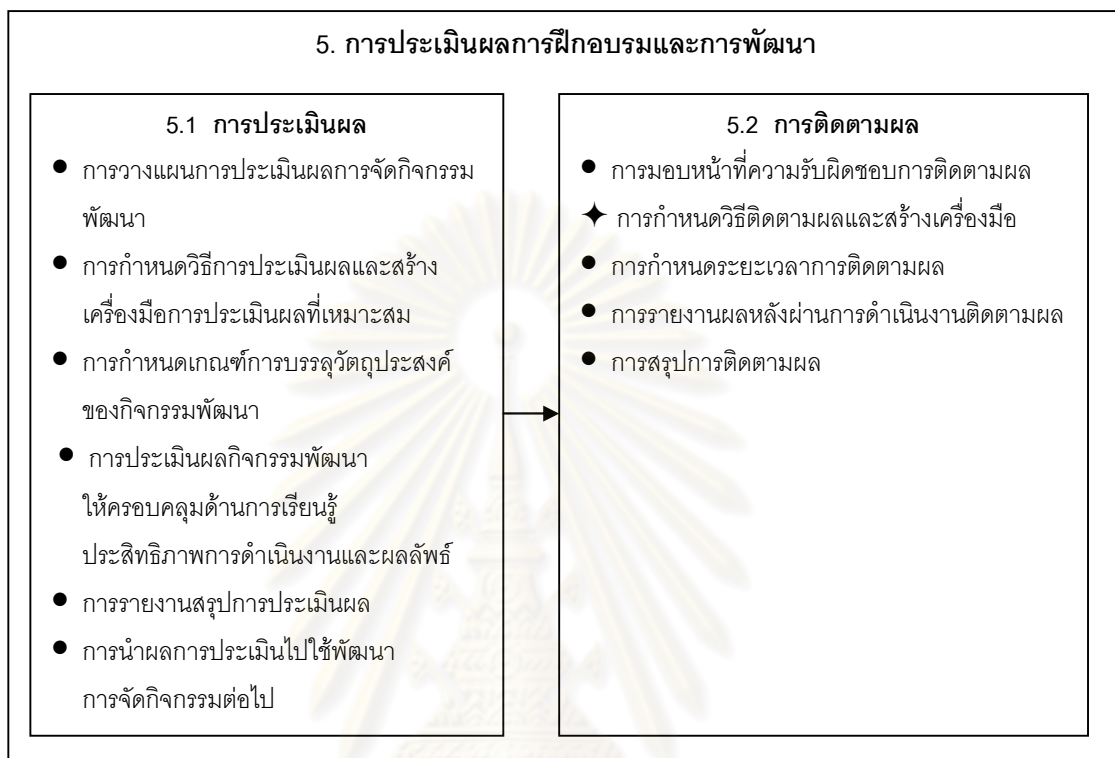
4. การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนา		
<p>4.1 การดำเนินงานฝึกอบรม</p> <p>4.1.1 การบริหาร โครงการฝึกอบรม</p> <p>4.1.2 ตัวอย่างกิจกรรมฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติธรรม ● การอบรมด้านคุณธรรมฯ ● การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมฯ ● การบรรยายธรรม ● การสัมมนา ด้านคุณธรรมฯ 	<p>4.2 การดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ</p> <p>4.2.1 การบริหารโครงการพัฒนา</p> <p>4.2.2 ตัวอย่างกิจกรรมพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การทำกิจกรรมทางศาสนา ● การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ● การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมฯ ● การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมฯ ● การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรมฯ ◆ การมอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรมให้ปฏิบัติ ◆ การทำวิจัยด้าน คุณธรรมจริยธรรม ◆ การศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง 	<p>4.3 การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การยัดผู้บริหารและบุคคลที่ดีในสังคมเป็นแบบอย่าง ● การสร้างทีมแกนนำ ● การนิเทศ ● การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ● การสร้างและใช้เครือข่ายการพัฒนา ● การยกย่องเชิดชูเกียรติ ◆ การนำเกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนวิทยฐานะ การมอบหน้าที่งาน สำคัญ และการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

● องค์ประกอบเดิม

◆ องค์ประกอบใหม่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 22 องค์ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมครู



● องค์ประกอบเดิม

◆ องค์ประกอบใหม่

ทั้งนี้ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ และรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบ ดัง
เสนอในร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์
พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การนำเสนอรายงานผลการวิจัยในบทนี้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและ ปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียดการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรได้รับการพัฒนา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน 2) การวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูและศึกษาเอกสาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 3 สถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยนำผลการวิจัยในขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มาศึกษาและสรุปสาระสำคัญ

แล้วดำเนินการ 2 กิจกรรม คือ 1) การออกแบบส่วนประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบ 2) จัดทำร่างรูปแบบ เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฉบับร่างจากขั้นที่ 3 โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 10 ท่าน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ไปสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ท่าน เพื่อประเมินว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาเพียงใด สรุปความคิดเห็นแล้วนำไปปรับปรุงรูปแบบ และนำเสนอรูปแบบที่มีความสมบูรณ์ จัดทำรายงานการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

1. ผลการศึกษาสภาพการปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.70$) โดยดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทั้ง 4 ขั้น ในระดับมาก ขั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.71$) รองลงมาคือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา

($\bar{x} = 3.60$, $SD = 1.01$) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.79$) และชั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.86$)

เมื่อพิจารณารายกลุ่มโรงเรียน พบว่า ทุกกลุ่มโรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในระดับมาก กลุ่มโรงเรียนที่ดำเนินงานพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.72$) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติอื่นๆ ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.77$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.77$)

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน นำเสนอผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) **ขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา** ในภาพรวม มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.74$) การดำเนินงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.82$) รองลงมาคือ มีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.85$, $SD = 0.89$) ส่วนกิจกรรมดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.93$)

2) **ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา** ในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.71$) พบว่า กิจกรรมดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูโดยมีสาระเกี่ยวกับลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.83$) รองลงมาคือ ด้านความเมตตากรุณา ต่อศิษย์ ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.81$) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x} = 9.08$, $SD = 0.84$) คุณธรรมที่ส่งเสริมพัฒนาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.85$, $SD = 1.66$)

การศึกษาวิเคราะห์ถึงลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู ในภาพรวม พบว่า ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาจากมากที่สุดและรองลงไป 5 ลำดับแรกตามลำดับวิเคราะห์จากร้อยละของกิจกรรมตามลำดับที่ ดังนี้ ลำดับที่ 1) การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 25.71 2) ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 16.57 3) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 13.52 4) การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อย

ละ 16.12 5) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 14.26 และลำดับสุดท้ายคือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร้อยละ 33.36

ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า แต่ละกลุ่มโรงเรียนมุ่งเน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาครู ดังนี้

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 6.76 รองลงมาคือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 4.90 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 5.20 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ 4.68 และความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 4.16 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.22

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 7.06 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 4.53 ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 2.67 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 3.05 และ ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 2.82 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.22

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 6.91 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 3.86 ความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 4.09 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ 4.38 และการเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ ร้อยละ 3.57 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.07

โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่น ๆ เน้นลักษณะคุณธรรมจริยธรรม คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ร้อยละ 6.84 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 3.86 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ร้อยละ 3.49 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ 4.38 และความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 3.94 และเน้นน้อยที่สุด คือ การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ร้อยละ 0.15

3) **ขั้นการดำเนินงานฝึกอบรม** ในภาพรวม พบว่า การดำเนินงานพัฒนาในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.81$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้โอกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 1.25$) รองลงมาคือ คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อม ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.90$) วิทยากรที่ให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา

($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.93$) และกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม ($\bar{x} = 3.46$, $SD = 0.98$)

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้วยวิธีการต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.79$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมทางศาสนา อาทิ งานทำบุญสถานศึกษา ตักบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 1.17$) รองลงมาคือ จัดให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ อาทิ การจัดค่ายอาสา ฯลฯ ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.95$) และ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ ($\bar{x} = 3.34$, $SD = 0.99$)

การจัดลำดับกิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุดัชนีประสงค์มากที่สุด ในภาพรวม พบว่า กิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนา 5 ลำดับ ตามลำดับมีดังนี้ ลำดับที่ 1) การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 30.27 2) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 27.31 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 24.91 4) การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 28.57 และ 5) การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 34.25

กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุดัชนีประสงค์มากที่สุดนี้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียนสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุดัชนีประสงค์มากที่สุด คือ การปฏิบัติธรรม ร้อยละ 11.61 รองลงมาคือ การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 9.50 และการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 8.90 และที่น้อยที่สุดคือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 2.00

กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุดัชนีประสงค์มากที่สุด คือ การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 7.12 รองลงมาคือ การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 6.59 และการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ร้อยละ 6.33 และที่น้อยที่สุดคือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 1.25

กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุดัชนีประสงค์มากที่สุด คือ การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 8.79 รองลงมาคือ การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 6.99 และการสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 6.31 และที่น้อยที่สุดคือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 2.25

โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่น ๆ กิจกรรมพัฒนาที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด คือ การทำกิจกรรมทางศาสนา ร้อยละ 6.73 รองลงมาคือ การปฏิบัติธรรม ร้อยละ 6.18 และการ สัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 5.73 และที่น้อยที่สุด คือ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ 0.50

การดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ใน ภาพรวม มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.78$) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการ ยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.96$) และจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีความดีเด่น อาทิ มอบ โล่หรือเกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้ผลงานตลอดปี ฯลฯ ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.89$) และ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีชุมชนนัก ปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.99$)

4) **ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา** ในภาพรวม พบว่า การ ดำเนินงานพัฒนาในในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็น กิจกรรมดำเนินงาน พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการติดตาม ผลการจัดกิจกรรมพัฒนา ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.94$) รองลงมาคือ ใช้เครื่องมือและวิธีการในการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.93$) และ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.48$, $SD = 1.21$)

2. ผลการศึกษาสภาพการปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัดอุประสงค์พิเศษ จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี วัดอุประสงค์พิเศษ ทั้ง 3 โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ชี้ทิศทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความเป็น ไทย ทั้งสามสถานศึกษาได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู ตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา 4 ชั้น ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นใน

การพัฒนา มีการมอบหมายหน่วยงานให้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา เน้นการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูและความจำเป็นของสถานศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา สถานศึกษาส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์พัฒนาครูด้านจิตใจ ปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การกำหนดวิธีพัฒนา มีโครงการฝึกอบรม เช่น การปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติและการบรรยายธรรม และมีการกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น การเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ คุณธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครูที่สำคัญ คล้ายคลึงกัน 4 ลักษณะ แต่มีลำดับต่างกัน ได้แก่ ลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ การตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาได้มีการนำโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน ได้แก่ การฝึกอบรม มีการจัดปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติและการบรรยายธรรม การพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ ได้แก่ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) เน้นการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่น โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยครูนำนักเรียนมอบอุปกรณ์และทุนการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร โครงการค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมถวายภัตตาหารพระสงฆ์อาพาธ และการเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรม เช่น คอลัมน์ “ใต้ร่มธรรม” ทางวารสารโรงเรียน โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย เพชรบุรี เน้นการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ เช่น มอบครูปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนรุ่นพี่จัดค่ายคุณธรรมแก่รุ่นน้อง มอบให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น จัดทำภาพประดิษฐ์จากกระดาษชำระ ฯลฯ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา เน้นการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมถวายสัตย์ปฏิญาณและสวนสนามโดยครูเป็นแกนนำ และมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ปฏิบัติ เช่น มอบครูปฏิบัติหน้าที่ปรึกษานักเรียนทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการปลูกผักกะหล่ำ เลี้ยงปลา สำหรับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาใช้วิธีการยึด

ผู้บริหารและบุคคลในสังคมเป็นแบบอย่าง การสร้างครูแกนนำ การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยสอดแทรกในการประชุมครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างและใช้เครือข่าย โดยส่งครูร่วม โครงการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีการมอบเกียรติบัตร แก่ครูดีเด่น 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัด กิจกรรมพัฒนา โดยใช้แบบสอบถาม และติดตามผลโดยการรายงานหลังจากผ่านกิจกรรมพัฒนา หรือการมอบหมายงาน ประมาณ 30 วัน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู พบว่า มีปัญหา ด้านการจัดระบบสารสนเทศการรับการพัฒนา ยังไม่เป็นระบบ การรายงานและรวบรวมพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ของครู ยังไม่เป็นระบบ บางสถานศึกษามีจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ไม่ต่อเนื่อง ครูไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครบทุกคน และครูมีภาระงานมากหลายด้าน ทำให้มี เวลารับการพัฒนาได้น้อย และการติดตามผลการพัฒนายังไม่เป็นระบบที่ดี

3. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบจากกรอบแนวคิดการ วิจัย และผลการวิจัยจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม (จำนวน 39 โรงเรียน) และการ วิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์และศึกษาเอกสาร (จำนวน 3 โรงเรียน) ได้นำร่างรูปแบบ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มี วัตถุประสงค์พิเศษ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและด้านการบริหารการศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และนำร่างรูปแบบเสนอผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ประเมินความ เหมาะสมความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตรวจสอบรูปแบบ 11 ท่าน ร่างรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) ซึ่งรูปแบบ หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 4.27$) และ ($\bar{X} = 4.27$, $SD. = 0.79$) ตามลำดับ องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.52$) กระบวนการพัฒนาใน 5 ชั้น มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 4 ชั้น

กล่าวคือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.48$) การกำหนดนโยบายการพัฒนา ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.57$) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.62$)

ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนผู้บริหารที่ประเมินรูปแบบ 10 ท่าน ร่างรูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.45$) โดยชื่อรูปแบบทุกองค์ประกอบ และทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา มีความเหมาะสมมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชื่อรูปแบบ ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.32$) รองลงมาคือ ขั้นตอนกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.85$, $SD = 0.40$) การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) หลักการทางรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและองค์ประกอบหลักของรูปแบบ มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.42$) , ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.63$) และ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ โดยขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$)

การอภิปรายผล

เสนอการอภิปรายผล เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การอภิปรายผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครู จากการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม
2. การอภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครู จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. การอภิปรายผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษแบบมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

1. การอภิปรายผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

1) การดำเนินงานพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา ภาพรวม พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.70$) มีการดำเนินงานพัฒนาทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก โดยขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.71$) รองลงมาคือ การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 1.01$) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.70$) สำหรับการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.86$)

การที่ผลการวิจัยสรุปว่าสถานศึกษามีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ภาพรวมระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ต่างมีความตระหนักในความสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นส่วนใหญ่เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ เช่น โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสทรงครองราชย์ครบ 50 ปี โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กระทรวงจัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นต้น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเหล่านี้ส่วนใหญ่มุ่งมั่นตั้งใจที่จะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีให้มากที่สุดที่จะทำได้ โดยได้มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับด้านวิชาการ ดังผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 3 สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างมาก มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น โครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย ที่เป็นแบบอย่างที่ดี อาทิ การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม เช่น โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทสถานผืนบันรอยยิ้ม ครูนำนักเรียนไปบริจาคอุปกรณ์การเรียน เสื้อกันหนาว และทุนการศึกษาแก่นักเรียน ในถิ่นทุรกันดาร โครงการค่ายอาสาพัฒนา เป็นต้น วิธีการมอบงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี มอบครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนจัดค่ายพัฒนาคุณธรรมแก่รุ่นน้อง มอบครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การผลิตภาพประดิษฐ์จากกระดาษชำระ (tissue) การผลิตเกมส์เกี่ยวกับความพอเพียง โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ มอบหมายครูเป็นที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการปลูกผักกะหล่ำ โครงการเลี้ยงปลา ฯลฯ เป็นต้น

การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า ทุกกลุ่มโรงเรียนมีการดำเนินงานในระดับมาก สอดคล้องกับการพัฒนาในภาพรวม โดยกลุ่มโรงเรียนที่มีการดำเนินงานพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.68$,

SD = 0.72) โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่นๆ ($\bar{X} = 3.64$, SD = 0.77) และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.54$, SD = 0.77) การที่ทุกกลุ่มโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัดอุประสงค์พิเศษมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกกลุ่มได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยมีการวางแผนการดำเนินงานพัฒนา ดังผลการวิจัยนี้ สถานศึกษาได้จัดให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.55$, SD = 0.98) และกำหนดกลุ่มครูเข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$, SD = 1.47)

ข้อค้นพบในขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาภาพรวมเป็นขั้นซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์โรงเรียนวัดอุประสงค์พิเศษอื่นๆ และกลุ่มโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย

2) การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในขั้นตอนต่างๆ

2.1) ขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัดอุประสงค์การจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.82) มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{X} = 3.85$, SD = 0.89) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.41$, SD = 0.93)

ข้อค้นพบในเรื่องสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัดอุประสงค์การจัดการศึกษา ระดับมากนี้ แสดงถึงผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู อย่างไรก็ตาม ครูได้ให้ข้อเสนอแนะให้สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างชัดเจน เช่น กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มีการดำเนินงานพัฒนาครูอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น สำหรับข้อค้นพบว่าสถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมครูที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากิจกรรมอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ด้านปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มีการรวบรวมข้อมูลด้านพฤติกรรมครูที่ไม่พึงประสงค์ของครูยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, SD = 1.07)

2.2) ขั้นการกำหนดวัดอุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนา พบว่า มีการดำเนินงานระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.55$, SD =

0.98) จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.95$) และกำหนดกลุ่มครูให้เข้ารับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 1.47$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อให้เรียนรู้สัจธรรมของชีวิต ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.95$) สำหรับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครู 13 ลักษณะ ซึ่งมีระดับมากทุกลักษณะ ที่ส่งเสริมมากใน 5 ลำดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.83$) ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.81$) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.84$) และการเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจาใจ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.85$) และการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.86$) และที่ส่งเสริมพัฒนาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.66$)

เมื่อจัดลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู 5 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ (ร้อยละ 25.71) ลำดับที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ (ร้อยละ 16.57) ลำดับที่ 3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ร้อยละ 18.95) ลำดับที่ 4 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ร้อยละ 16.12) ลำดับที่ 5 ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 14.26) ลำดับสุดท้าย คือ การช่วยเหลือเกื้อกูล (ร้อยละ 33.36) (ค่าร้อยละวิเคราะห์จากความเห็นสูงสุดของกิจกรรมในลำดับที่)

ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูระดับมาก 5 ลักษณะตามลำดับ มีความสอดคล้องกับการจัดลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครู ใน 5 ลำดับแรก รวม 3 ลักษณะ ได้แก่

- (1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (มีการปฏิบัติมากที่สุดที่ 1 สถานศึกษามุ่งเน้นเป็นลำดับที่ 2)
- (2) ความเมตตากรุณา (มีการปฏิบัติมากที่สุดที่ 2 สถานศึกษามุ่งเน้นเป็นลำดับที่ 3)
- (3) ความตั้งใจ อุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (มีการปฏิบัติมากที่สุดที่ 3 สถานศึกษามุ่งเน้นเป็นลำดับที่ 5)

ส่วนการพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ผู้บริหารและครู เห็นว่า มีการปฏิบัติน้อยกว่าคุณธรรมอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.66$) ขัดกับข้อค้นพบว่าสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาเป็นลำดับที่ 1 เป็นนัยที่แสดงว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการให้สถานศึกษาควรมีการปฏิบัติส่งเสริมพัฒนาตนด้านวิชาชีพให้มากขึ้น

ข้อค้นพบด้านลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครู ลำดับที่ 1-3 คือ การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ และ ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นี้ มีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของ สำนักงาน ก.พ. (2548 : บทคัดย่อ จ-ช) เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งพบว่าคุณธรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนา มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 5.15) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 4.89)

2.3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนามีภาพรวมระดับมาก (\bar{X} = 3.60, SD = 1.01) ชั้นการดำเนินงานฝึกอบรม ภาพรวม สถานศึกษามีการดำเนินงานระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาให้โอกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง (\bar{X} = 3.68, SD = 1.25) และ คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร (\bar{X} = 3.64, SD = 0.90) การดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการบรรยายธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู (\bar{X} = 3.46, SD = 0.98) แม้สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมครูระดับมาก แต่มีข้อค้นพบด้านปัญหาการฝึกอบรม กล่าวคือ ครูบางส่วนไม่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา (\bar{X} = 3.18, SD = 1.05) วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาไม่น่าสนใจ (\bar{X} = 3.03, SD = 1.05) วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนามีน้อย (\bar{X} = 3.01, SD = 1.19)

ในการดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ พบว่า ภาพรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, SD = 0.79) ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมทางศาสนา (\bar{X} = 4.08, SD = 1.17) ให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (\bar{X} = 3.82, SD = 0.95) การเผยแพร่เอกสารความรู้ด้านหลักคำสอนของศาสนา จรรยาบรรณครู จริยธรรม และจรรยาข้าราชการพลเรือน (\bar{X} = 3.47, SD = 0.94) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์ (\bar{X} = 3.34, SD = 0.99)

กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุดจากการจัดลำดับ ภาพรวมพบว่า กิจกรรมช่วยให้บรรลุผลมากที่สุด 5 ลำดับ (ลงความเห็นจากร้อยละสูงสุดของกิจกรรมในลำดับที่นั้น ๆ) ตามลำดับ ดังนี้ การทำกิจกรรมทางศาสนา (ร้อยละ 30.27) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 27.31) การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 24.91) การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 28.57) และการเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 34.25)

ข้อค้นพบนี้ มีความแตกต่างกับผลงานวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2548 : บทคัดย่อ จ-ช) กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ผลมากที่สุด คือ การฝึกอบรม (ร้อยละ 16.69)

รองลงมาคือ การบรรยาย โดยงานวิจัยนี้ ให้จัดลำดับรวม 10 กิจกรรม เป็นกิจกรรมด้านฝึกอบรมและกิจกรรมด้านการพัฒนา อย่างละ 5 กิจกรรม

จากข้อค้นพบจากการวิจัยนี้เรื่องการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่สถานศึกษาดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมทางศาสนา ($\bar{X}=4.08$, $SD=1.17$) มีความสอดคล้องกับ เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูได้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 30.27)

กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุดที่มุดภาพรวม ลำดับที่ 1 คือ การจัดกิจกรรมทางศาสนา สอดคล้องกับกลุ่มโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย (ร้อยละ 7.12) และโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษอื่นๆ (ร้อยละ 6.73) ส่วนกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด คือ การปฏิบัติธรรม (ร้อยละ 11.61) และกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ คือ การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 8.79)

สำหรับการดำเนินงานตามแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, $SD=0.78$) กิจกรรมที่ดำเนินงานที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.96$) และจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น อาทิ มอบโล่หรือเกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้งานตลอดปี ฯลฯ ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.99$) รองลงมาเป็นกิจกรรมการนิเทศ คือ ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.89$) ผู้บริหารมีการนิเทศครูเกี่ยวกับหลักการทรงงาน พระบรมราโชวาทเพื่อครูน้อมนำมาปฏิบัติ ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.90$) ส่วนกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู มีระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, $SD=0.99$)

2.4) ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.86$) ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนการติดตามผลและการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.94$) ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.54$, $SD=0.93$) และกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการดำเนินงานติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.48$, $SD=1.21$)

จากข้อค้นพบในเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมและการพัฒนา สถานศึกษามี การดำเนินงานติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นระยะๆอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการดำเนินงานอื่นๆ สอดคล้องกับข้อค้นพบด้านปัญหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู ด้านการประเมินผล กล่าวคือ การติดตามผลภายหลังครูผ่านกิจกรรมพัฒนายังไม่ เป็นระบบ ($\bar{X}= 3.04, SD = 1.03$)

3) ด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ซึ่งจากการวิจัยพบว่า มี ปัญหาภาพรวมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะปัญหาที่สำคัญได้แก่ ครูบางส่วนไม่สนใจในการ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}= 3.18, SD = 1.05$) และการติดตามผลหลังจากครู ผ่านกิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ ($\bar{X}= 3.04, SD = 1.03$) ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสำนักงาน ก.ค. (2541: บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาวิสัยและ จริยธรรมข้าราชการครู ซึ่งพบว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมยังทำงาน ไม่เต็มรูปแบบ ทั้งด้านการกำหนดนโยบาย เผยแพร่และพัฒนาวิสัยและจริยธรรม รวมทั้งการ ติดตามผลการพัฒนา

การแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เช่น ครูบางส่วนไม่สนใจเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนา ($\bar{X}= 3.18, SD = 1.05$) ซึ่งอาจแก้ปัญหาโดยนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้เสนอแนะว่า สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาระยะสั้นๆ อาจเป็น 1 – 3 วัน หรือจัด บรรยายธรรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง เนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนืองานสอนมากหลายด้าน จะ ช่วยให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้มากขึ้น ปัญหาการติดตามผลภายหลังจากครูได้ผ่าน กิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ ($\bar{X}= 3.04, SD = 1.03$)

2. อภิปรายผลจากการศึกษาสภาพการปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จากการวิจัยโดยเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู และการศึกษาเอกสารที่ สถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน

จากการศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู พบว่า สถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การ กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการ พัฒนา 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ 4) การ ประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

ในขั้นตอนการดำเนินงานฝึกอบรม สถานศึกษามีโครงการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และบรรยายธรรม การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ มีวิธีการพัฒนาหลากหลายวิธี อาทิ การจัดกิจกรรมทางศาสนา การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่น โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยการบริจาคอุปกรณ์การเรียน ทุนการศึกษา แก่นักเรียนในถิ่นทุรกันดาร โครงการค่ายอาสาพัฒนา การมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ เช่น มอบให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนจัดค่ายคุณธรรมให้รุ่นน้อง มอบให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียนจัดทำโครงการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรม เช่น การถวายสังฆทานและสวนสนามโดยครูเป็นแกนนำ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ได้ข้อค้นพบด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้วยวิธีการต่างๆ ได้พบวิธีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย 2 วิธี ได้แก่ วิธีการมอบหมายงานด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ และวิธีการจัดกิจกรรม ซึ่งสถานศึกษาที่ใช้วิธีการดังกล่าวปฏิบัติจริงแล้วบรรลุวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี และการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สามารถนำแนวทางด้านการยึดผู้บริหารและบุคคลที่ดีในสังคมเป็นแบบอย่าง ไปเป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาได้อีกแนวทางหนึ่ง

จากการสัมภาษณ์ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนา พบว่ามีปัญหาด้านการดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในบางสถานศึกษามีการดำเนินงานโครงการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งพบว่า การจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ไม่สม่ำเสมอขาดความต่อเนื่อง ซึ่งมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.09) และปัญหาครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้ไม่ครบทุกคน เนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอนมากหลายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการใช้แบบสอบถาม คือ ครูบางส่วนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมซึ่งมีปัญหาระดับกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.05) นอกจากนี้สถานศึกษามีปัญหาด้านการประเมินผล การฝึกอบรมและการพัฒนา ได้แก่ การติดตามผลการพัฒนายังไม่เป็นระบบที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการใช้แบบสอบถาม ที่พบว่า การติดตามผลภายหลังจากการได้ผ่านกิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ ซึ่งเป็นปัญหาระดับกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.09)

จากการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูโดยการสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสารนี้ สามารถนำกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู 4 ชั้น ได้แก่

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา
- 3) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ
- 4) การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนา

ไปใช้เป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ ได้ข้อ ค้นพบ วิธีการพัฒนานอกจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย 2 วิธี ได้แก่ การมอบงาน ด้านคุณธรรมให้ครูปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษามีผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ที่ดีเด่น และแนวทาง ส่งเสริมการพัฒนา คือ การยึดผู้บริหารและบุคคลที่ดีในสังคมเป็นแบบอย่าง สามารถนำไปเป็น วิธีการและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนา นำไปเป็นองค์ประกอบย่อยในรูปแบบได้

3. การอภิปรายผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มี วัตถุประสงค์พิเศษ โดยดำเนินการตามแนวการสร้างรูปแบบของ Willer (1967 : 83 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2537 : 18) ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ แล้วใช้ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบของ สมาน อัสวภูมิ (2537 : 60 – 76) กล่าวคือ

1. การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การสร้างรูปแบบขั้นต้น ด้วยการจัดทำร่างรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และข้อสรุปที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบด้านความเหมาะสมของ รูปแบบและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ
4. การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่ มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา (PROCESS – ORIENTED MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สำหรับ กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ผู้วิจัยได้นำกระบวนการพัฒนามุคคัลของ Mondy, Noe และ Premeaux (2002) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน กล่าวคือ 1)

การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Determine Training and Development Needs) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา (Establish Special Objectives) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการพัฒนา 3) การดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา (Implement Training, Development Methods) และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา (Evaluate Training and Development Programs)

จากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารและครูให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ให้สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างชัดเจน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กำหนด การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นนโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาทุกระดับ คือกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เพิ่ม ขั้นตอนนโยบาย เป็นขั้นดำเนินการพัฒนาขั้นแรก แล้วต่อยอดด้วยกระบวนการเดิม 4 ขั้น รวมเป็น 5 ขั้น ซึ่งขั้นกำหนดนโยบายนี้ สอดคล้องกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 ของ Castetter (1976 : 274) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้น คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์และบทบาทของหน่วยงาน 2) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนา 3) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 4) กำหนดแผนงานในการพัฒนา 5) การจัดทำและดำเนินการโครงการพัฒนาตามแผนที่กำหนด และ 6) การประเมินผลกระบวนการพัฒนา ซึ่งในรูปแบบมีองค์ประกอบย่อย กระบวนการดำเนินงานพัฒนาได้นำเสนอถึงภารกิจที่ต้องดำเนินงานและตัวอย่างกิจกรรมดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในดำเนินงานพัฒนาสำหรับสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนแล้ว

ในองค์ประกอบของรูปแบบของงานวิจัยนี้ ในขั้นกำหนดนโยบาย ได้เสนอให้หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างชัดเจน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงาน ก.ค. (2541 : บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู ด้านองค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนานวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูประสบผลสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ กำหนดนโยบายระดับประเทศให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง สามารถกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และมาตรการจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกัน และนโยบายมีความต่อเนื่องชัดเจน เป็นรูปธรรมและอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้ และการพัฒนา มีการมอบหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงาน ก.ค. (2541, บทคัดย่อ) ได้เสนอแนวทางแก้ไข

ปัญหาด้านวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู ซึ่งสังคมปัจจุบันมีการยกย่องคนรวยโดยไม่คำนึงถึงที่มาของทรัพย์สิน มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย ซึ่งได้เสนอแนวทางแก้ไขว่า โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาวินัยและจริยธรรมที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และเสนอให้ทุกหน่วยงานทางการศึกษา มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาวินัยและจริยธรรม ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์และสามารถในการดำเนินงาน ร่วมมือกับฝ่ายบริหารได้เป็นอย่างดี

ในองค์ประกอบของรูปแบบขั้นการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา แนวทางการยึดผู้บริหารและบุคคลที่ดีในสังคมเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับการวิจัยของสำนักงาน ก.ค. (2541, บทคัดย่อ) เรื่องเดียวกัน ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านวินัยและจริยธรรมครู โดยผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่พัฒนาขึ้นนี้ ในองค์ประกอบด้านการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนามีแนวทางการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ซึ่งเป็นรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 157) กล่าวคือ มีองค์ประกอบ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เปิดเผยและเหมาะสมกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

การตรวจสอบรูปแบบได้อาศัยแนวคิด Eisner (1976 : 192-193) โดยจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นและองค์ประกอบของรูปแบบ ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญระดับสูงมาวินิจฉัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในภาพรวม ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ ชื่อรูปแบบ มีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.27$) หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.79$) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเหมาะสมมากที่สุด และกระบวนการพัฒนา รวม 5 ขั้น มีความเหมาะสมมากที่สุด 4 ขั้น ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 3) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา 4) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ส่วนขั้นที่ 2) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.62$) และจากการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ พบว่า รูปแบบสามารถนำไปใช้ดำเนินงานในสถานศึกษาได้

ภาพรวม มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.45$) องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ ชื่อรูปแบบ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 0.49$, $SD = 0.32$) หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสม มากที่สุด ($\bar{X} = 0.48$, $SD = 0.42$) กระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา 4) การดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา และการส่งเสริมพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ทุกขั้นตอนมีความเหมาะสมระดับ มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) ขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$)

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ มีความเหมาะสมในเชิงวิชาการ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ครูเป็นปราชญ์บุคคลของสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางข้าราชการยุคใหม่ เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และช่วยหล่อหลอมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทยเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย มีดังนี้

1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดคุณธรรมจริยธรรมครูประจำชาติ เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

1.2 ควรกำหนดให้ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เป็นนโยบายการพัฒนาการศึกษาของทุกระดับ คือ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมของครู และผลักดันให้เกิดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีโครงการพัฒนาครูแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูกว้างขวางยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูภาพรวมในระดับมาก การดำเนินงานพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน มีระดับมากเรียงตามลำดับ คือ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา (2) การดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา (3) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และดำเนินการต่ำที่สุด คือ (4) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษควรพัฒนาการดำเนินงานขั้นประเมินผล โดยใช้แนวทางจากองค์ประกอบของรูปแบบขั้นการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

2.2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบาย (2) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา (3) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา (4) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ (5) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นรูปแบบที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั่วไปสามารถนำรูปแบบดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาได้

2.3 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ มีปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ (1) ครูบางส่วนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา (2) การติดตามผลการพัฒนายังไม่เป็นระบบ และ (3) วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาไม่น่าสนใจ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้ชัดเจน มีการสร้างความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมครูให้มากขึ้น จัดให้มีการพัฒนาผู้รับผิดชอบดำเนินงาน และนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางและดำเนินงาน

2.4 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ มีการพัฒนาลักษณะคุณธรรมจริยธรรมครูทั้ง 13 ลักษณะ ระดับมาก คุณธรรมที่ส่งเสริมพัฒนามากตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาด้านวิชาชีพ

สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาด้านการพัฒนาด้านวิชาชีพให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และก้าวทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูและสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษยังมีสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จซึ่งอาจมีการบริหารงานที่แตกต่างกัน จึงควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเชิงลึกในกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ หรือในภูมิภาคต่าง ๆ

3.2 การวิจัยครั้งนี้มีได้นำรูปแบบไปทดลองใช้ จึงควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ และพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบต่อไป



คุรุวิทยาลัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา ไม้เกาะ. **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต,
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน, สำนักงาน. **นโยบาย สพฐ.ปี 2551 .** กรุงเทพมหานคร :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. **การพัฒนานโยบายและจริยธรรมของข้าราชการครู.** เอกสาร
ประกอบการสัมมนาโครงการประชุมสัมมนาผู้บริหารการพัฒนานโยบายและจริยธรรม
ข้าราชการครู เล่มที่ 2 จัดโดย สำนักเสริมสร้างจรรยาบรรณและวินัยครู ณ จังหวัดชลบุรี
วันที่ 17-19 พฤษภาคม 2538 เล่มที่ 2 (อัดสำเนา).

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. **รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางพัฒนานโยบายและ
จริยธรรมของข้าราชการครู.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. **รายงานประจำปีการบริหาร
บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ.2549.**
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,
2550.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. **รายงานประจำปีการบริหาร
บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ.2550.**
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,
2551.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. **รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการสร้าง
ราชการใสสะอาด ประจำปี 2550.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2551.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, สำนักงาน. **พระบาทสมเด็จพระ
พระเจ้าอยู่หัวกับการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต.** กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง
แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2551.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. **แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม
และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ.** กรุงเทพฯ : สหมิตรพริ้นติ้ง, 2549.

- คุณสุภา. รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ **วิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร : ไม้ระบุดสถานทีพิมพ์, 2543.
- ชมนาด พงศ์พนรัตน์. “สรุปสาระสำคัญโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและประโยชน์สุขของประชาชน” **วารสารข้าราชการ**. 53 (2) มีนาคม - เมษายน 2551.
- คุณฉวี ชูประยูร. **การน้อมนำสาระสำคัญของหลักธรรมในพระไตรปิฎกเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะคุุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ดาวรุ่ง ชะระอำ. **การพัฒนารูปแบบการผลิตคุุวิชาชีพของไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะคุุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ธนวัฒน์ สุวรรณจรัส. **การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพในนิสิตนักศึกษาไทยระดับปริญญาบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาคุุคมศึกษา คณะคุุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- นาตภา ไทยธวัช. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี** 2. 1 มกราคม 2551.
- บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ. **การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : จีวีดีเอ็ม เอ็กซ์เพรส, 2547.
- บุญส่ง หาญพานิช. **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันคุุคมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาคุุคมศึกษา คณะคุุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. **การจัดการความรู้ (KM) ฉบับเคลื่อนที่ LO**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โยใหม่, 2549.
- ประภาภัทร นิยม และคนอื่น ๆ. **ผู้บริหาร COACHING TEAM โรงเรียนวิถีพุทธ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551.

- ปิติชาย ต้นปิติ. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อรรถกมลการพิมพ์, 2547.
- พรนพ พุกกะนันท์. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2543.
- พรพิพัฒน์ เพิ่มผล. **รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ). **ธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2546.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สือตะวันออก, 2545.
- พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. **“พระพุทธศาสนากับการศึกษาของไทย” หัวใจของการศึกษา ศาสนาต้องเป็นรากฐาน**. กรุงเทพมหานคร : พิษณุเศศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์, 2539.
- พิภพ ชวังเงิน. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, 2549.
- พิภพ ชวังเงิน. **จริยธรรมวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, 2545.
- มารศรี กลางประพันธ์. **การพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ตามแนวพุทธธรรมร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- รับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา, สำนักงาน. **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา 5 ปี สมศ.**. กรุงเทพมหานคร : 2548.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. **สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ : คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู**. จัดโดยกองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ณ ศูนย์สารนิเทศ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 25 มกราคม 2529.

- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2550.
- วรศักดิ์ วรธมฺโม. **ครูกับศีลธรรม.** กรุงเทพมหานคร : สามชายการพิมพ์, 2522.
- วศิน อินทสระ. **จริยศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : พรรณนาคาร, 2518.
- วิจารณ์ พานิช และประพนธ์ ผาสุขยี่ต. **การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ.** พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2550.
- วิวัฒน์ ชัดดียะมาน. “บทบาทครูในวิกฤติทางสังคมไทย” **วารสารหลักสูตรและการสอน ทักษิณ.** 3 (2) กรกฎาคม – ธันวาคม, 2551.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ครูสภา, 2548.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม), สำนักงานบริการและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) . **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551.
- สมาน อัสวภูมิ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สัมฤทธิ์ ศศสมศักดิ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด .** กรุงเทพมหานคร : เวลด์เทรต ประเทศไทย, 2549.
- สาโรช บัวศรี. **จริยธรรมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2526.
- สำนักงาน ก.พ. **รายงานการศึกษาวิจัย การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542.
- สุกิจ ศรีพรหม. “จรรยาบรรณวิชาชีพกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” **วารสารวิชาการ** 10 (3) กรกฎาคม – กันยายน, 2550.
- สุจิตรา ธนนันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : พรรณตะวัน พับลิชชิ่ง แอนด์พรินติ้ง, 2550.
- สุนันทา เลานันท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารพิมพ์, 2546.

- สุเมธ ตันติเวชกุล. **หลักการ หลักทำ ตามรอยพระยุคลบาท**. กรุงเทพมหานคร :
 ด้านสุทธากการพิมพ์, 2549.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. **การสร้างจริยธรรมของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการจัดจริยศึกษาดีเด่น
 ระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขล
 นครินทร์, 2547.
- สุรพงษ์ มาลี. “การจัดการความรู้ นวัตกรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคล” **วารสารข้าราชการ**.
 53 (4) กรกฎาคม 2551 : 55
- อรุณี หงส์ศิริวัฒน์. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมผลิตนักศึกษาที่มี
 ความสามารถสูงตามทฤษฎีพหุปัญญาของการ์ดเนอร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 บัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. “บทบาทครูในยุคปัจจุบัน” **วารสารรัฐสมิแล**. 19 (1) มกราคม – เมษายน,
 2541.

ภาษาอังกฤษ

- Bardo. J.W., and Hartmann,J.J. **Urban society : A systematic introduction U.S.A. : F.E.**
 Peacock publishers, 1982.
- Cascio, W.F. **Managing Human Resources : Productivity, Quantity of Work Life, Profit.**
 6 th ed. New York : McGraw-Hill, 2003.
- Casstter,W.B. **The Persomel Function in Educational Administration**. New York :
 Macmillan Publishing, 1976.
- Cleland, D.I., and King,W.R. **Systems analysis and project management**. (3rd ed.).
 London : Mc Graw – Hill Book, 1983.
- Eisner, E.W. **Educational connoisseurship and criticism : Their form and function in
 Educational evaluation. The Journal of aesthetic education**. 10, 3-4
 (July-Octorber 1976) : 135-150.
- Husen, T., and Postlethwaite, N.T., **The international encyclopedia of education**
 (2nd ed.). 3. New York : Pergamon Press, 1994.

Mordy, R., Wanyne, N., Robert ,M., and Premeaux, Shane R. **Human Resources**

Management. 8 th ed. Upper Saddle River. N.J. : Prentice Hall, 2002.

Nadler, L.Designing training programs : **The critical events model.** California : Addison – Wesley, 1989.

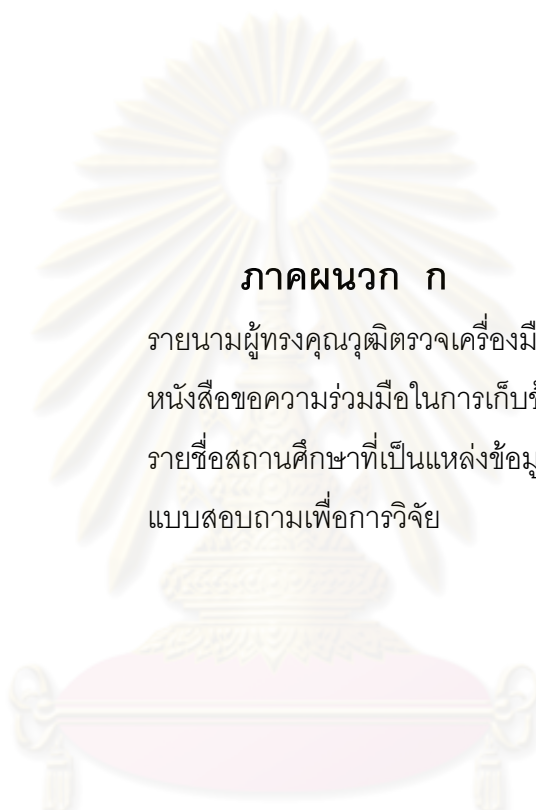


ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ดร.ปัญญา	แก้วกีฏร	ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
		ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ที่ปรึกษาอธิการบดี และ ที่ปรึกษาสาขาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.พรรณี	สุวัตถ์	ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.รัตนา	ศรีเหรียญ	รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
คุณธีรวัฒนา	มีศิลป์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุรีย์พร สุนทรสารพูล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการ
พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยสอบ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับ		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	52	0	30	30
2	จุฬาราชวิทยาลัย สตูล	45	0	31	31
3	จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	60	0	0	0
4	จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง	58	0	0	0
5	จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี	32	1	16	17
6	จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี	58	0	30	30
7	จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก	63	3	30	33
8	จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย	54	0	20	20
9	จุฬาราชวิทยาลัย เลย	41	2	39	41
10	จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	53	1	30	31
11	จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	33	2	25	27
12	จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี	52	0	0	0
13	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม	74	3	71	74
14	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี	56	2	54	56
15	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่	39	2	35	37
16	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี	77	0	63	63
17	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี	30	2	21	23
18	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์	53	1	47	48
19	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์	43	0	42	42
20	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ	44	1	43	44
21	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	38	2	33	35
22	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร	43	3	40	43
23	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ยะลา	15	1	14	15
24	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ นครศรีธรรมราช	68	3	65	68
25	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต	62	0	53	53
26	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี	47	4	35	39
27	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี	19	2	15	17
28	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร	36	5	31	36
29	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา	33	1	18	19

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับ		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
30	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ หนองบัวลำภู	18	0	0	0
31	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ร้อยเอ็ด	44	2	42	44
32	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ศรีสะเกษ	37	2	21	23
33	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง	37	2	35	37
34	ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์	79	5	53	58
35	มกุฎเมืองราชวิทยาลัย	44	0	0	0
36	สิรินธรราชวิทยาลัย	96	1	55	56
37	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	41	1	28	29
38	บรมราชินีนาถราชวิทยาลัย	35	2	30	32
39	สุนารีวิทยาลัย	147	2	93	95
รวม		1,956	58	1,288	1,346



 ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อคำถามที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบของผู้ตอบ

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู)
3. ครู (หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร)
4. ครู (หัวหน้างานส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม)
5. ครู (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)
6. ครู (ผู้สอน กลุ่มสาระ)

2. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

1. 1 – 10 ปี 2. 11 – 20 ปี
3. 21 – 30 ปี 4. มากกว่า 30 ปี

5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน (เฉพาะผู้บริหาร หัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มสาระ)

1. 1 – 10 ปี 2. 11 – 20 ปี 3. มากกว่า 20 ปี

6. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 500 คน 500 – 1,499 คน
 1,500 – 2,499 คน 2,500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2

สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำชี้แจง 1. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาของท่านตามที่เป็นจริง

ตัวเลขแสดงระดับการปฏิบัติ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเพื่อส่งเสริมพัฒนาจิตใจ		✓			

จากตัวอย่าง หมายความว่า สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเพื่อส่งเสริมพัฒนาจิตใจในระดับมาก ซึ่งเป็นสภาพที่น่าพึงพอใจ

2. เฉพาะข้อ 67 และ 68 เป็นการจัดลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรม และจัดลำดับกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยกรอกตัวเลข 1, 2, 3..... ตามลำดับ

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู						
1.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา					
2.	สถานศึกษามีการมอบหมายครูรับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
3.	สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
4.	สถานศึกษามีการสำรวจปัญหาและความต้องการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู					
5.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
6.	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
7.	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู					
8.	สถานศึกษาจัดให้มีการรวบรวมปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมครู นำมาประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู					
9.	สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลการรับการพัฒนาของครูเพื่อใช้ประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู					
10.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นขององค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมายทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้ประกอบการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา						
เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนา						
11.	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูเป็นลายลักษณ์อักษร					
12.	สถานศึกษาจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
13.	สถานศึกษากำหนดกลุ่มครูให้เข้ารับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม					
14.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น					
15.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อให้เรียนรู้สัจธรรมของชีวิต					
16.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อพัฒนาจิตใจและปัญญา					
17.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
18.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างเพียงพอ					
19.	<p>สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูโดยมีสาระเกี่ยวกับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมต่อไปนี้เพียงใด</p> <p>19.1 การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ ศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....</p> <p>19.2 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาและส่งเสริมศิษย์.....</p> <p>19.3 ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่แสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ.....</p>					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19.4	การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี					
19.5	ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมาย					
19.6	การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ.....					
19.7	ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ พากเพียร รอบคอบ พยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ ให้ดียิ่งขึ้น.....					
19.8	ความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อศิษย์อย่างเสมอภาค ไม่ เลือกปฏิบัติ.....					
19.9	การยึดประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน.....					
19.10	การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักประมาณ ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีเหตุผลและมีภูมิ คุ้มกันที่ดี.....					
19.11	การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ					
19.12	การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นผู้เรียน					
19.13	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา การศึกษา และช่วยเหลือผู้ร่วมวิชาชีพ.....					
2.3 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนาและแนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม						
2.3.1 การดำเนินงานฝึกอบรม						
20.	สถานศึกษามีการนำโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่ กำหนดไว้ไปดำเนินงานทุกโครงการ					
21.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ และ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยกำหนดหน้าที่ของฝ่าย ต่างๆ อย่างชัดเจน					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22.	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่จัดขึ้นให้คณะครูทราบอย่างทั่วถึง					
23.	สถานศึกษาให้โอกาสครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง					
24.	วิทยากรที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
25.	คณะกรรมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร					
26.	สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี ที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูมีความเหมาะสม น่าสนใจ					
27.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
28.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
29.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมอบรมปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ ปัญญา และคุณธรรม					
30.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมบรรยายธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
31.	สถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูจากองค์กรทางศาสนา สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
32.	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและสถานการณ์					
2.3.2 การดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ						
33.	สถานศึกษาจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยเผยแพร่สื่อประเภทเอกสาร วารสาร แผ่นซีดี เว็บไซต์					
34.	สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่เอกสารความรู้แก่ครูด้านหลักคำสอนของศาสนา จรรยาบรรณครู จริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	สถานศึกษาจัดให้ครูได้ศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
36.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมทางศาสนา อาทิ งานทำบุญ สถานศึกษาดັกบาตรในวันสำคัญ ฯลฯ					
37.	สถานศึกษาให้ครูได้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่ควรให้การสงเคราะห์ อาทิ การจัดค่ายอาสา ฯลฯ					
2.3.3 แนวทางส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู						
2.3.3.1 การสร้างทีมแกนนำ						
38.	สถานศึกษามีการพัฒนาครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ให้เป็นครูแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรม					
39.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแกนนำได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการของหน่วยงานต่างๆ เป็นกรณีพิเศษ					
40.	ครูแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรมมีการเผยแพร่ความรู้และแนวปฏิบัติในการพัฒนาจิตแก่เพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง					
2.3.3.2 การนิเทศ						
41.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาที่นับถือ					
42.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู					
43.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูเกี่ยวกับหลักการทรงงาน พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อครูน้อมนำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน					
44.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
45.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เพื่อให้ปรับปรุงแก้ไข					
2.3.3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (การจัดการความรู้)						
46.	สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์เรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครู ด้านศาสนาหลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
47.	สถานศึกษาจัดให้มีการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ครูเรียนรู้ได้ง่าย					
48.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม					
49.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
50.	ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาใช้พัฒนาตนเอง					
51.	ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน					
2.3.3.4 การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนา						
52.	สถานศึกษาส่งเสริมการตั้งชมรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อาทิ ชมรมพุทธธรรม ชมรมผู้ปฏิบัติธรรม ฯลฯ					
53.	สถานศึกษามีการจัดโครงการ และกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียง อาทิ การจัดค่ายพระ ครู ผู้ปกครอง					
54.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการของกลุ่มโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
55.	สถานศึกษามีการประสานกับเครือข่ายองค์การทางศาสนา เพื่อส่งเสริมครูได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น					
2.3.3.5 การยกย่องเชิดชูเกียรติ						
56.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีหรือทำคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมในที่ประชุมครู					
57.	สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น อาทิ มอบโล่หรือเกียรติบัตรครูดีเด่น ครูต้นแบบความดี ครูที่มีได้ผลงานตลอดปี ฯลฯ					
58.	สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.4 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา						
59.	สถานศึกษามีการวางแผนการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
60.	สถานศึกษาใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เหมาะสม					
61.	สถานศึกษากำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู					
62.	การประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูครอบคลุมถึงการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพของการดำเนินงานพัฒนาและผลลัพธ์จากการพัฒนา					
63.	สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรและระยะเวลาติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม					
64.	สถานศึกษามีการดำเนินการติดตามผลครูผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม					
65.	สถานศึกษามีการรายงานการประเมินผลการจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยแจ้งให้คณะครูและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ					
66.	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินโครงการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนโครงการพัฒนาครูในปีต่อไป					
67.	โปรดจัดลำดับลักษณะคุณธรรมจริยธรรมต่อไปนี้ ที่สถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นในการพัฒนาครู จากมากไปน้อย โดยใส่ตัวเลข 1, 2, 3,... ถึง 13 ตามลำดับใน (...) หน้าลักษณะคุณธรรมจริยธรรม (.....) การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ (.....) ความเมตตา กรุณาต่อศิษย์ (.....) ความซื่อสัตย์สุจริต (.....) การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (.....) ความตั้งใจ อุทิศตนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (.....) การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ.					

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน					
	(.....) ความรับผิดชอบต่อนักที่ (.....) ความเป็นธรรม (.....) การยึดประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ (.....) การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (.....) การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (.....) การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย (.....) การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (.....) อื่น ๆ ระบุ.....					
68	กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่จัดขึ้น ที่ช่วยให้บรรล วัตถุประสงค์มากที่สุดและรองลงไป ตามความเห็นของท่าน โปรด กรอกตัวเลข 1, 2, 3, 4 ถึง 5 ลงใน (.....) หน้ากิจกรรม ตามลำดับ (.....) การอบรม (.....) การสัมมนา (.....) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (.....) การปฏิบัติธรรม (.....) การบรรยายธรรม (.....) การเผยแพร่สื่อ (.....) การศึกษาดูงาน (.....) การทัศนศึกษา (.....) การทำกิจกรรมทางศาสนา (.....) การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์					

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของปัญหาตามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

ในการดำเนินงานพัฒนาครูในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบัน โปรดกรอกแนวทาง
แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาแต่ละด้าน

ตัวเลขแสดงระดับของปัญหา มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เป็นปัญหามาก

ระดับ 3 หมายถึง เป็นปัญหาปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เป็นปัญหาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เป็นปัญหาน้อยมาก หรือไม่เป็นปัญหา

ข้อ	สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับของปัญหา				
		5	4	3	2	1
3.1 ปัญหาด้านการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา						
69.	ผู้ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไม่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู					
70.	การจัดข้อมูลการรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูยังไม่เป็นระบบ					
71.	การรวบรวมข้อมูลด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูไม่สมบูรณ์					
72.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูค่อนข้างน้อย					
แนวทางแก้ไขปัญหา.....						
3.2 ปัญหาการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีพัฒนา						
73.	ผู้ดำเนินงานมีความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูค่อนข้างน้อย					
74.	ผู้ดำเนินงานมีความรู้และทักษะในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูค่อนข้างน้อย					

ข้อ	สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับของปัญหา				
		5	4	3	2	1
75.	เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น					
76.	การจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไม่สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง					
แนวทางแก้ไขปัญหา.....						
.....						
3.3 ปัญหาด้านการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและการพัฒนา						
77.	วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูมีน้อย					
78.	วิธีการและเทคนิคที่ใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไม่น่าสนใจ					
79.	ครูบางส่วนไม่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม					
80.	สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไม่น่าสนใจ					
81.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมน้อย					
82.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นน้อย					
83.	การส่งเสริมครูด้านการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์น้อย					
แนวทางแก้ไขปัญหา.....						
.....						
3.4 ปัญหาด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา						
84.	ผู้ดำเนินงานมีความรู้ในหลักการและวิธีการประเมินผลการพัฒนาครูค่อนข้างน้อย					
85.	การติดตามผลหลังจากครูได้ผ่านกิจกรรมพัฒนายังไม่เป็นระบบ					
86.	ผู้ดำเนินงานไม่ได้นำผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่เสร็จสิ้นแล้วใช้ปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป					
แนวทางแก้ไขปัญหา.....						
.....						

ปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ)

1.

แนวทางแก้ไข

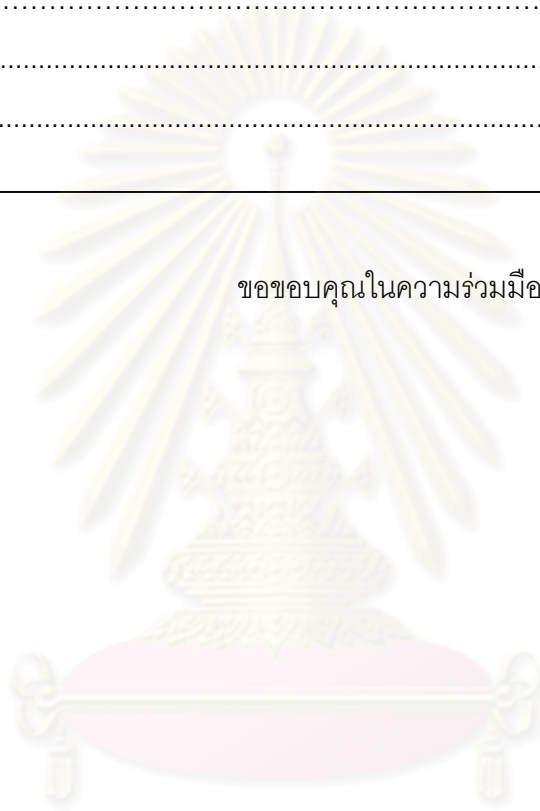
.....

2.

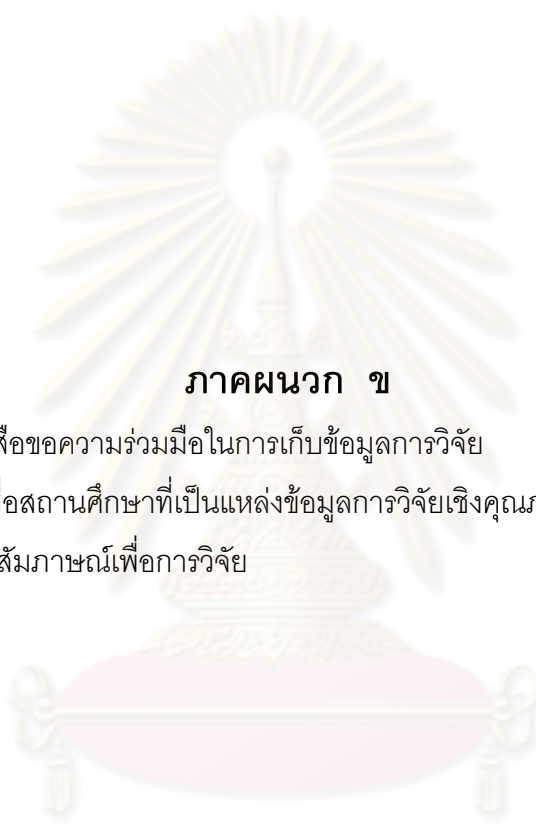
แนวทางแก้ไข

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย
รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

24 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่องขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยกับผู้บริหารและครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์วิชาการ และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัชฎญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นแหล่งข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
จังหวัดนครปฐม
2. โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
3. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา จังหวัดพะเยา



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

สำหรับ

- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู)
- หัวหน้างาน (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู)
- หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
- หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา
- ครูผู้สอน

ผู้วิจัย

นางสุรีย์พร สุนทรศารทูล

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

สถานศึกษา..... จังหวัด.....

เรื่องที่สัมภาษณ์ รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์พร สุนทรสารทูล

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนนำ

ในงานวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ กล่าวคือ ข้อ 1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ข้อ 2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ในฐานะที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ มีความเกี่ยวข้อง หรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ขอให้ท่านให้ข้อมูลการดำเนินงานและความคิดเห็นใน 2 เรื่อง ดังนี้

1. สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างไร

2. ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษควรมีองค์ประกอบของการดำเนินงานใดบ้าง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม และขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ดังต่อไปนี้

คำชี้แจง การสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา
และปัญหาอุปสรรค

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาตามความเห็น
ของท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ตำแหน่ง.....
- 1.2 เพศ ชาย หญิง
- 1.3 อายุราชการ.....ปี
- 1.4 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา

2.1 ในสภาพสังคมปัจจุบัน ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

2.2 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูหรือไม่ กำหนดไว้อยู่ในส่วนใด

.....
.....

2.3 สถานศึกษาของท่านจัดภารกิจงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูไว้ในกลุ่มบริหารใด

.....
.....

2.4 สถานศึกษาจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างไร

.....
.....

2.5 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูของสถานศึกษา

2.5.1 ผู้ที่กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาคือผู้

ใดบ้าง

.....
.....

2.5.2 สถานศึกษามีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูโดยวิธี

ใดบ้าง

.....
.....

2.6 การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตร และจัดโครงการ
ฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู

2.6.1 สถานศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ครูอย่างไรบ้าง

.....
.....

2.6.2 สถานศึกษาได้กำหนดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
อะไรบ้าง (ปี 2552 – 2553)

.....
.....
.....

2.6.3 ลักษณะของคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษามุ่งเน้นในการส่งเสริมพัฒนาครูมี
อะไรบ้าง เรียงตามลำดับ

- (1.)
- (2.)
- (3.)
- (4.)
- (5.)

2.7 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษา

2.7.1 สถานศึกษาได้นำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ที่กำหนดไว้มาดำเนินงานได้แก่ โครงการหรือกิจกรรมอะไรบ้าง

.....
.....
.....

2.7.2 ท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้คณะครูเข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยวิธีใดบ้าง

.....
.....

2.7.3 วิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนา (Facilitators) ควรมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง

.....
.....

2.7.4 วิทยากรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ได้มาจากหน่วยงานใดบ้าง

.....
.....

2.7.5 สถานศึกษาใช้สื่ออะไรบ้างประกอบการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมครู

.....
.....

2.7.6 สถานศึกษามีการจัดโครงการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูทุกปี การศึกษาหรือไม่

.....
.....

2.7.7 สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือไม่ ดำเนินการอย่างไร สรุปสิ่งที่ได้ดำเนินการ

การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....
.....

การจัดศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....
.....

การจัดทัศนศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....
.....

การทำกิจกรรมทางศาสนา

.....
.....

การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

.....
.....

กิจกรรมอื่น ๆ

.....
.....

2.8 สถานศึกษาของท่านใช้แนวทางเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมครู โดยวิธีต่อไปนี้หรือไม่ ดำเนินการอย่างไรบ้าง

- การสร้างทีมแกนนำด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....
.....

- การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณธรรม

.....
.....

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....
.....

- การสร้างและใช้เครือข่าย

.....
.....

- การยกย่องเชิดชูเกียรติ

.....
.....

- แนวทางอื่นๆ

.....
.....

2.9 สถานศึกษาของท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
จากเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาใดบ้าง ให้การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....
.....

2.10 สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างไร

.....
.....

2.11 สถานศึกษามีการติดตามผลครูผู้ได้รับการพัฒนาหรือไม่ ถ้ามีดำเนินการอย่างไร

.....
.....

2.12 สถานศึกษาของท่านมีปัญหอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างไรบ้าง

.....
.....

2.13 สถานศึกษาแก้ไขปัญหอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างไร

.....
.....

2.14 ผลงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาที่ท่านภาคภูมิใจ คืออะไรบ้าง

.....
.....

.....
.....



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบฯ

แบบตรวจสอบรูปแบบ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

7 เมษายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 1 ชุด
 2. ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี
วัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการทำนิตยสารวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ” โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
มีวัตถุประสงค์พิเศษ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป
และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

แบบตรวจสอบ
รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสม

ของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

2. แบบตรวจสอบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ผู้วิจัย

นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล

นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาอันมีค่า

ให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบรูปแบบ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี
3. ตำแหน่ง
4. หน่วยงานที่สังกัด.....
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
6. ประสบการณ์ด้านงานบริหาร.....ปี



คุรุณวิทย์วิทยธรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบนี้ เป็นแบบแสดงความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด หลังจากได้ศึกษา (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ
2. แบบตรวจสอบนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์ในการตรวจสอบมีดังนี้
 - 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า รายละเอียดของรูปแบบในประเด็นที่กล่าวถึงมีความเหมาะสมมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า รายละเอียดของรูปแบบในประเด็นที่กล่าวถึงมีความเหมาะสมมาก
 - 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า รายละเอียดของรูปแบบในประเด็นที่กล่าวถึงมีความเหมาะสมปานกลาง
 - 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า รายละเอียดของรูปแบบในประเด็นที่กล่าวถึงมีความเหมาะสมน้อย
 - 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า รายละเอียดของรูปแบบในประเด็นที่กล่าวถึงมีความเหมาะสมน้อยที่สุด
3. กรณีที่ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติม ท่านสามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบได้ในตอนท้ายของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. ชื่อรูปแบบ						
2. หลักการของรูปแบบ						
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
4. องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1.) การกำหนดนโยบาย 2.) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3.) การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา 4.) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนา และ 5.) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา						
5. สาระสำคัญขององค์ประกอบ การกำหนดนโยบาย 5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู						
5.2 สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู						
6. สาระสำคัญการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม และการพัฒนา 6.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมครู						
6.2 การศึกษาข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหาและ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 6.2.1 ระดับองค์การ						
6.2.2 ระดับงาน						
6.2.3 ระดับบุคคล						
7. สาระสำคัญการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวางโครงการฝึกอบรมและ การพัฒนา						

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
7.1 วัตถุประสงค์						
7.1.1 ลักษณะของวัตถุประสงค์						
7.1.2 ตัวอย่างวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครู						
7.2 คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นสาระหลักสูตร การฝึกอบรมและการพัฒนา						
7.2.1 การพัฒนาตนด้านวิชาชีพ						
7.2.2 ความเมตตากรุณาต่อศิษย์						
7.2.3 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่						
7.2.4 การยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง						
7.2.5 การอุทิศตน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						
7.2.6 ความซื่อสัตย์สุจริต						
7.2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ใจ						
7.2.8 ความเป็นธรรม						
7.2.9 การยึดประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ						
7.2.10 การพึ่งตนเอง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง						
7.2.11 การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย						

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
7.2.12 การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย						
7.2.13 การช่วยเหลือเกื้อกูล						
7.3 การกำหนดวิธีการพัฒนา 7.3.1 การกำหนดวิธีฝึกอบรม เช่น การปฏิบัติธรรม การอบรม การบรรยายธรรม ฯลฯ						
7.3.2 การกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น การทำ กิจกรรมทางศาสนา การทำกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมฯ การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ						
7.3.3 การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการพัฒนา ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำโครงการ ● การกำหนดสาระหลักสูตรของโครงการ ● การขออนุมัติโครงการและขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ 						
8. สาระสำคัญการดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาและการ ส่งเสริมการพัฒนา 8.1 การดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนา 8.1.1 ขั้นตอนการดำเนินงานฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> ● การแต่งตั้งคณะกรรมการ ● การเชิญวิทยากรผู้ให้การอบรม ● การจัดทำกำหนดการฝึกอบรม ● การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือ วัสดุ ประเมินผล ฯลฯ ● ดำเนินงานฝึกอบรม 						

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
8.1.2 การดำเนินงานฝึกอบรม นำโครงการที่ กำหนดไว้มาดำเนินงาน กิจกรรมฝึกอบรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติธรรม ● การอบรมด้านคุณธรรมฯ ● การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมฯ ● การบรรยายธรรม ● การสัมมนาด้านคุณธรรม 						
8.1.3 การดำเนินงานพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ นำโครงการกิจกรรม ที่กำหนดไว้มา ดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ● การทำกิจกรรมทางศาสนา ● การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ● การศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การเผยแพร่สื่อด้านคุณธรรมจริยธรรม ● การทัศนศึกษาเชิงคุณธรรม ● การมอบหมายงานด้านคุณธรรม ให้ปฏิบัติ 						
8.2 การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 8.2.1 การยัดผู้บริหารหรือบุคคลในสังคมเป็น แบบอย่าง						
8.2.2 การสร้างทีมแกนนำ						
8.2.3 การนิเทศด้านคุณธรรมจริยธรรม						
8.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม						

รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
8.2.5 การสร้างและใช้เครือข่ายพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม						
8.2.6 การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น						
8.2.7 การใช้เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบการพิจารณา การเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และการมอบ หน้าที่งานสำคัญ						
9. สาระสำคัญการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา						
9.1 การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา						
9.1.1 การวางแผนการประเมินผลการจัดกิจกรรม พัฒนา						
9.1.2 การสร้างเครื่องมือและวิธีประเมินผล						
9.1.3 การกำหนดเกณฑ์การบรรลุวัตถุประสงค์ ของการจัดกิจกรรมการพัฒนา						
9.1.4 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนาให้ครอบคลุม ด้านการเรียนรู้ ประสิทธิภาพและผลลัพธ์						
9.1.5 การรายงานสรุปการประเมินผลโครงการ						
9.1.6 การนำผลการประเมินการฝึกอบรม พัฒนา ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนา ครั้งต่อไป						
9.2 การติดตามผล						
9.2.1 การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามผล						
9.2.2 การกำหนดระยะเวลาการติดตามผล						



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

7 เมษายน 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู
เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 1 ชุด
2. ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี
วัตถุประสงค์พิเศษ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุรีย์พร สุนทรศารทูล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างกรดำเนินการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ” โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
มีวัตถุประสงค์พิเศษ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล เกิดเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2493 ที่จังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2516 สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต (ภาคบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2522 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2528 และได้เข้าศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2549

ประสบการณ์การทำงาน เริ่มรับราชการครู ตำแหน่งครุตรี ที่โรงเรียนบางเลนวิทยา จังหวัดนครปฐม ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา ฝ่ายวิชาการ ปี 2522 – 2543 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2543 – 2544 ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม จังหวัดนครปฐม ปี 2544 – 2547 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามพรานวิทยา ปี 2547 – 2549 ตั้งแต่ปี 2550 ถึงปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) จังหวัดนครปฐม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย