

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง
ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ระเบียบบ สมจิตร

๕-๒ ก.ค. ๒๕๔๒

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม ๒๕๔๒
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕
๓
๑๐๐

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ
(ดร. ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐม นิคมานนท์)

..... กรรมการ
(ดร. ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เสวลีย์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก
“ทุนพระพรหมคุณาภรณ์”
โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐม นิคมานนท์ และ ดร. ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะแนวคิด และตรวจแก้ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์ และรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่กรุณาให้ความเมตตาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ได้ให้คำแนะนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ช่วยให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวัชรสิริ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ และคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. กล้า สมตะกุล รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดร. ปรียานุช จริยวิทยานนท์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ดร. ปาน กิมปี ศึกษาพิเศษกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ช่วยให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร และคณะเจ้าหน้าที่ส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูล รวมทั้งเพื่อนร่วมงานญาติมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

และท้ายสุดนี้ คุณค่าและความความดีอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ของคุณพ่อ - คุณแม่ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การอบรมสั่งสอน ส่งเสริม ให้กำลังใจ และทุกสิ่งทุกอย่าง จนประสบผลสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในการศึกษาและหน้าที่การงานตลอดมา

ระเบียบ สมจิตร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
	เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ตัวแปรที่นำมาศึกษา.....	6
	สมมติฐานของการวิจัย.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความหมายของคุณธรรม.....	9
	คุณธรรม 4 ประการตามแนวพระราชดำรัส.....	12
	คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	14
	จรรยาบรรณครูและจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน.....	16
	พฤติกรรมที่บ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ.....	18
	โครงสร้างการบริหารของกรมการศึกษานอกโรงเรียน.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	28
	รูปแบบการวิจัย.....	28
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

บทที่ (ต่อ)	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	32
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน.....	33
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม.....	38
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	58
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	60
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า.....	61
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ.....	75
ภาคผนวก ข แบบสอบถามประกอบการวิจัย เรื่อง คุณธรรมสำหรับ ผู้บริหารในงานการศึกษานอกโรงเรียน.....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	85

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มประชากร จำแนกตามหน่วยงาน.....	6
2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน.....	29
3 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	32
4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร งานการศึกษาออกโรงเรียน.....	34
5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามเพศ.....	39
6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามอายุ.....	43
7 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามอายุ.....	46
8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	50
9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นรายข้อ เมื่อจำแนกตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษา	54
10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง.....	55
11 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	58

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 โครงสร้างการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน.....	25
---	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาพความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อย่างรวดเร็ว ตลอดจนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนผสมผสานทางวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง อันมีผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ต้องเผชิญกับการแข่งขันรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้คนสนใจและเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ที่สำคัญ ได้แก่ ก่อให้เกิดปัญหาด้านศีลธรรมและจริยธรรม โดยหันไปสนใจด้านวัตถุนิยมมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่ากระบวนการพัฒนานั้นยังขาดแคลนองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่ถูกมองข้ามไปและไม่ถูกนำเข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนา คือ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม เรามักพบว่า ประเทศเจริญเติบโตทางด้านวัตถุมากขึ้น คนจะนิยมวัตถุจนขาดคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น การที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยความสมบูรณ์ทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้และความมีคุณธรรม จะเห็นได้ว่านโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยที่ผ่านมา มุ่งพัฒนาเฉพาะด้านสติปัญญายังขาดการสร้างเสริมคุณธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจ (กรมสามัญศึกษา. 2535 : 1) และสอดคล้องกับคำกล่าวของอานันท์ ปันยารชุน ที่ว่า การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะความเจริญที่ปรากฏ ทั้งในด้านวัตถุและด้านคุณธรรม เป็นผลสะท้อนคุณภาพของสังคม อันเป็นผลจากการอบรมป้อนนิสัยจากครอบครัว สถาบันการศึกษา ตลอดจนการได้รับกระบวนการขัดเกลาและประสบการณ์จากสังคมที่ดี (อานันท์ ปันยารชุน. 2534 : 1)

ปัจจุบันนี้ สังคมไทยเสื่อมโทรมทั้งทางโลกและทางธรรม เราจำเป็นต้องมีวิธีแก้ไขความเสื่อมโทรมของสังคม ทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวม โดยการอาศัยมาตรการทางสังคมหรือศาสนาด้วยการฟื้นฟูคุณธรรมของชาติ รวมทั้งการฟื้นฟูปรับปรุงศีลธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งเป็นการยกระดับเพื่อพัฒนาจิตใจของประชาชนให้สูงขึ้น ตลอดจนมาตรการทางการเมือง ด้วยการพัฒนาอุดมการณ์ทางการเมืองของไทยให้ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รัฐธรรมนูญ และคุณธรรมรวมทั้งมาตรการทางกฎหมาย โดยปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ เพื่อใช้บังคับบุคคลไม่ให้ประพฤติชั่ว ส่งเสริมให้ประพฤติดี ให้มีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน ทนต่อเหตุการณ์ และความรู้สึกนึกคิดของประชาชน (อมร รักษาสัตย์. 2531: 3)

นอกจากนี้ สังคมไทยต้องการบุคคลที่จบจากสถาบันการศึกษาที่มีความขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และยอมรับผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีแต่ความรู้และทักษะแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น สิ่งที่สังคมต้องการก็คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมนั่นเอง (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533: 14)

คุณธรรมของบุคคลในสังคมปัจจุบัน มีลักษณะที่เสื่อมทรามลง และควรได้รับการเยียวยารักษาอย่างทันทั่วทั้งที่ เพราะสภาพจิตใจของคนปัจจุบันนี้กำลังถูกคุกคามด้วยความเจริญรุดหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ตกเป็นทาสของวัตถุ และในขณะเดียวกันกับที่คุณธรรมก็ลดน้อยถอยลงไปจากจิตใจ จึงทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรม นานัปการ (สำนักงานพัฒนาคุณธรรม. 2533: 5)

เรามักจะได้ยินข่าวจากหน้าหนังสือ เกี่ยวกับการฉ้อราษฎร์บังหลวง การทำผิดทางเพศ การค้าขายยาเสพติด ตลอดจนการทำผิดศีลธรรม การย่อหย่อนระเบียบวินัยของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตลอดจนข้าราชการครู ซึ่งเป็นบุคคลที่คนในสังคมยกย่อง ทำให้มีการเรียกร้องให้มีการฟื้นฟูคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของประเทศ เพราะบุคลากรระดับสูงควรจะเป็นตัวอย่างของประชาชนในประเทศ

จากสภาพปัญหาข้างต้น เป็นผลทำให้การบริหารทั้งทางรัฐและเอกชน มีการเตรียมผู้บริหารสำหรับองค์กรเหล่านั้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณธรรมที่เพียงพอ เนื่องจากผู้บริหารเป็นตัวจักรที่สำคัญในองค์กร ซึ่งองค์กรดังกล่าว ได้แก่ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะผู้บริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทภาระหน้าที่ รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน และชดเชยโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมีการกิจที่สำคัญต่อการจัดศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้ง การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

อนึ่ง รัฐบาลชุดของนายบรรหาร ศิลปอาชา (บรรหาร ศิลปอาชา. 2538) ได้กำหนดนโยบายฟื้นฟู อนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาคนในสังคมให้มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา สามารถแข่งขันในสังคมโลกยุคใหม่ได้โดยไม่ทิ้งสภาพความเป็นไทย

รัฐบาลไทยยุคต่าง ๆ เช่น ยุคของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรม โดยเน้นนโยบายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชน และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งระบุจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาประชากรไทยทุกคนอย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ตลอดจน ศิลปวัฒนธรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีค่านิยมอันดีงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : 24) ซึ่งตรงกับนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 2) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ นโยบายและเป้าหมายในแผนปฏิบัติการหลักของการศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 21) ให้รณรงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ประชาชน และขยายการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กว้างขวางโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พัฒนาคุณภาพมาตรฐานเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี เป็นแบบอย่างในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด คุณธรรมและจริยธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งเน้นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2540 : 2)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้สนองนโยบายของรัฐบาล ตามแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรและผู้บริหาร โดยจัดให้สำนักงานพัฒนาคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อันมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณธรรมโดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารและครู ซึ่งมีโครงการหลัก 2 โครงการ ได้แก่ โครงการของสำนักงานพัฒนาคุณธรรม และโครงการที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรทางการศึกษา นั่นคือ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา ให้มี ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2539 : 24) นอกจากนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ยังได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายประการหนึ่ง ที่ให้ผู้บริหารของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมและเป็นคนดีของสังคม และได้มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจของบุคลากรทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มเติมอีก 5 ประการ ได้แก่ การมีระเบียบวินัย การรักษาความลับของทางราชการ การให้อภัย ความมีใจหนักแน่น และความกตัญญูกตเวที

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานการศึกษาของนอกโรงเรียน ว่าควรจะเน้นในเรื่องอะไรบ้าง โดยศึกษาจากความคิดเห็นของบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยตั้งความมุ่งหมายเฉพาะเป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง เกี่ยวกับคุณธรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้บริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการตามแนวพระราชดำรัส ได้แก่ การรักษาความสัตย์ การข่มใจตนเอง ความอดทน อดกลั้นและอดออม และความเสียสละ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ โดยเปรียบเทียบระหว่าง เพศอายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะทั่วไปของบุคลากรในสังกัดส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าให้ประโยชน์ ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมผู้บริหารและบุคลากรระดับต่าง ๆ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. เป็นการเตรียมผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารใหม่ และพัฒนาผู้บริหารที่มีอยู่แล้ว ให้มีคุณธรรมตรงตามความต้องการ ในการปรับปรุงคุณภาพงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะทั่วไปของบุคลากรในสังกัดส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

ประชากรของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง ศึกษาพิเศษ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม และเจ้าหน้าที่ ในงานวิจัยนี้ ถือตามบัญชีจำนวนบุคลากร ในปีงบประมาณ 2541 ประกอบด้วยหน่วยงาน 9 หน่วยงาน และมีบุคลากรจำนวน 650 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรสังกัดหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

หน่วยงาน	ตำแหน่ง/จำนวนบุคลากร				รวม
	ผอ.กอง	หน.ฝ./ก.	ศน.	จนท.	
สำนักงานเลขาธิการกรม	1	5	-	26	32
กองการเจ้าหน้าที่	1	7	-	36	44
กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน	1	6	-	55	62
กองแผนงาน	1	6	-	45	52
กองส่งเสริมปฏิบัติการ	1	5	-	53	59
ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา	1	7	-	184	192
ศูนย์บริการเพื่อการศึกษา	1	4	-	106	111
กองคลัง	1	6	-	40	47
หน่วยศึกษานิเทศก์	1	-	44	6	51
รวม	9	46	44	551	650

จากตาราง 1 หน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย 9 หน่วยงาน มีจำนวนบุคลากรในระดับต่าง ๆ คือ ผู้อำนวยการกองจำนวน 9 คน หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม จำนวน 46 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 44 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 551 คน รวมทั้งสิ้น 650 คน

เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้า

เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหาร ในส่วนของคุณธรรมนี้ ได้ยึดตามคุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำริสกรมการศึกษาณอกโรงเรียนได้นำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษาณอกโรงเรียน ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์มีความจริงใจต่อตนเองที่จะปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์กับสังคม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ได้แก่ การมีเหตุผล การรักษาระเบียบวินัย และการมีความยุติธรรม รู้จักการบังคับ และสามารถควบคุมจิตใจตนเอง ไม่กระทำความผิดศีลธรรมกฎหมาย ให้ปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง
3. ความอดทน อดกลั้น และอดออม ได้แก่ การมีความอดุสาหะ อดทน อดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ
4. ความเสียสละ ได้แก่ การมีความเมตตา กรุณา การมีความกตัญญูทเวที่ ห่มเททั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ ตลอดจนกำลังสติปัญญา ต่อการประพฤติปฏิบัติตนเองให้เกิดความก้าวหน้าและประโยชน์ทั้งตนเอง บุคคล หน่วยงาน และสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

ตัวแปรที่นำมาศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลและคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร มีดังนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1) เพศชาย
 - 2) เพศหญิง
2. อายุ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1) อายุ 40 ปีและต่ำกว่า
 - 2) อายุ 41 –50 ปี
 - 3) อายุ 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิทางการศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง ศึกษาพิเศษ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม
- 2) เจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั่วไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ยึดตาม
คุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส ได้แก่

1. การรักษาความสัตย์
2. การรู้จักข่มใจตนเอง
3. ความอดทน อดกลั้น อดออม
4. ความเสียสละ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานเพื่อตรวจสอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มี 4 ข้อ คือ

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นให้ปรากฏ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ยึดถือหลัก คุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำริ มีดังนี้

1.1 การรักษาความสัตย์ หมายถึง การมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์มีความ
จริงใจต่อตนเองที่จะปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์กับสังคม

1.2 การรู้จักข่มใจตนเอง หมายถึง การมีเหตุผล การรักษาระเบียบวินัย และการมีความยุติธรรม รู้จักการบังคับ และสามารถควบคุมจิตใจตนเอง ไม่กระทำความผิดศีลธรรม กฎหมาย ปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีที่ถูกต้อง

1.3 ความอดทน อดกลั้น และอดออม หมายถึง การมีความอดุสาหะ อดทน อดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

1.4 ความเสียสละ หมายถึง การมีความเมตตา กรุณา การมีความกตัญญูทวนเวที ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ ตลอดจนกำลังสติปัญญา ต่อการประพฤติปฏิบัติตนเองให้เกิดความก้าวหน้าและประโยชน์ทั้งตนเอง บุคคล หน่วยงาน และสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

2. ผู้บริหารในการวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ คือ ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ ศึกษาพิเศษ และหัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม

3. เจ้าหน้าที่ในการวิจัยนี้ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ไม่ได้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารตามข้อ 2 ข้างต้น

4. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และการรับรู้ ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือ ตัวอักษรได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเสนอเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของคุณธรรม
2. คุณธรรม 4 ประการตามแนวพระราชดำรัส
3. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร
4. จรรยาบรรณครูและจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน
5. พฤติกรรมที่บ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ
6. โครงสร้างการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณธรรม

เมื่อพูดถึงคำว่า "คุณธรรม" คนส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจตรงกันว่า หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นคนดี ความมีจิตใจงดงาม การแสดงออกที่ดี ที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และต่อสังคมโดยรวม ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับว่าคุณธรรม เป็น คุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า และมีสันติสุข

การให้ความหมายที่ชัดเจนของคำว่า "คุณธรรม" ให้เป็นที่ยอมรับตรงกันนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และความละเอียดอ่อนของตัวบุคคล รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่นำไปใช้ด้วย นอกจากนี้การให้ความหมายก็มักจะเกี่ยวกับโยงกับคำอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เช่นคำว่า ความดี ค่านิยม ศีลธรรม จริยธรรม มนุษยธรรม เป็นต้น ซึ่งการอธิบายในบางครั้งจะใช้คำต่าง ๆ เหล่านี้อธิบายซึ่งกันและกัน เช่นกล่าวว่า คุณธรรมคือความดี หรือคุณธรรมหมายถึงการมีศีลธรรม เป็นต้น

นักปราชญ์ตะวันตก ตั้งแต่สมัยโบราณ เช่น โซเครตีส (Socrates) ได้อธิบายคำว่า Virtue (ความดี ความงาม ความเป็นเลิศ) ว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีที่คนเรามีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ต่อมาก็ได้รับการพัฒนา ขัดเกลา และเปลี่ยนแปลง ให้มีความเด่นชัดยิ่งขึ้น เขาจึงให้ความสำคัญ ต่อความรู้ หรือการศึกษา ว่าเป็นตัวที่ก่อให้เกิดคุณธรรมและความดี โดยกล่าวว่า "Knowledge is virtue." ซึ่งมีผู้แปลเป็นไทยว่า "ความรู้คือคุณธรรม" ตามความเชื่อของโซเครตีส จึงสรุปว่า คุณธรรมและความดีเป็นเรื่องของการเรียนรู้ สามารถอบรม ฝึกฝน ให้เกิดขึ้นได้ (โกสินทร์ รังสิมาพันธ์. 2530 : 19)

อริสโตเติล (Aristotle) ให้ความหมายของคุณธรรม หรือ Virtue ว่าเป็นลักษณะที่ถาวรของจิตใจ แสดงออกในรูปของการกระทำที่เป็นไปโดยความตั้งใจ ประกอบด้วยเหตุและผลที่เป็นที่ยอมรับของสังคม (ชัยวัฒน์ อัทธพันธ์. 2525 : 84)

นักปรัชญาตะวันตกในยุคหลัง ๆ เช่น อิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant อ้างอิงใน โกสินทร์ รังสยาพันธ์. 2530 : 19) ให้คำอธิบายอย่างสั้น ๆ ว่า คุณธรรม คือ ความดีอันสูงส่ง เกิดจากเจตจำนงที่ดี และการได้รับการปลูกฝังที่ดี เบอ์นาร์ต (Bernard.1976 : 448) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง ระบบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติที่ดีในขณะที่มาร์แชล จี. โลว์ (Lowe. 1976 :) เห็นว่า คุณธรรมเป็นกรอบของการประพฤติปฏิบัติที่สังคมใช้เป็นสิ่งอ้างอิงสำหรับการวินิจฉัยความประพฤติของสมาชิกในสังคม

ดาร์เตอร์ จี. กู๊ด ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม (virtue) ไว้ในพจนานุกรมการศึกษา โดยให้ความหมายเป็น 2 นัยว่า (1) ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติจนเคยชิน และ (2) คุณภาพในการกระทำของบุคคลที่เกิดจากความดีของตนและจากการกำหนดของสังคมเกี่ยวกับมาตรฐานของศีลธรรม และความประพฤติของสมาชิก (Good. 1973 : 641)

ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของลองแมน (Longman Dictionary of Contemporary English. 1978 : 1226) ให้ความหมายของคุณธรรมเป็น 2 ประการ คือ (1) ความดี ความมีเกียรติ และความมีคุณค่าในอุปนิสัยของบุคคล ซึ่งแสดงออกด้วยความประพฤติที่เหมาะสมถูกต้อง และ (2) คุณภาพที่ดีของอุปนิสัยหรือความประพฤติของบุคคล

สำหรับนักวิชาการของไทยก็ได้ให้ความหมายของคุณธรรม ด้วยถ้อยคำ แจ่มแจ้งและความละเอียดลึกซึ้งที่แตกต่างกัน ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล และตามโอกาสในการนำไปใช้

ในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พุทธศักราช 2530 (2530 : 116) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ท่านพุทธทาสภิกขุ เมื่อครั้งดำรงสมณศักดิ์ที่พระเทพวิสุทธิเมธี (2529 : 90) ให้คำอธิบายคุณธรรมว่า หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนตัวเป็นที่ตั้ง หรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขของมนุษย์โดยนัยเดียวกัน (พระราชวิสุทธิโมลี . 2530 : 82) ให้ความหมายว่าคุณธรรม คือ ความดีประจำจิตใจ ชรรมะประจำใจประจำตัวของบุคคล

สุชีพ ปุญญานุภาพ (2524 : 16) ให้คำอธิบายโดยพิจารณาจากความหมายของคำ โดยอธิบายว่า คุณธรรม แปลว่า ชรรมะที่เป็นคุณหรือชรรมะ คือ ความดี หมายถึงคุณสมบัติทางกาย วาจา ใจใด ๆ ก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษเป็นชรรมะฝ่ายดีมีใช้ฝ่ายชั่ว

กิริติ บุญเจือ (2519 : 82) อธิบาย โดยยกลักษณะตรงกันข้ามมาเปรียบเทียบกัน โดยให้ความหมายว่า เป็นความเคยชินในการประพฤติได้อย่างใดอย่างหนึ่งตรงกันข้ามกับกิเลส (vice) ซึ่งได้แก่ ความเคยชินในการประพฤติผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง

พระวรวงศ์ วรธมโม (2522 : 35) อธิบายโดยเทียบคุณธรรมกับคำว่ามโนธรรม ซึ่งหมายถึง ธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์ เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีสัมมาคารวะ เสียสละ ให้อภัย มีความกตัญญูกตเวที มีศีล สมาธิ ปัญญา เป็นต้น

ชาลี ลัทธิ (2507 : 8) ให้ความหมายในแง่จิตวิทยาว่า คุณธรรมเป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมที่จะแสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

วีระ บำรุงรักษ์ (2523 : 131) ให้คำอธิบายคุณธรรม โดยเทียบเคียงมาจากคำว่า Virtue ว่าเป็นความรู้สึกนึกคิด (Mental attitude) หรือสภาพของจิตที่เป็นกุศลคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออก เป็นการแสดงพฤติกรรม หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น สภาพจิตที่เป็นกุศลที่เรียกว่าคุณธรรมนี้ เกิดขึ้นได้เพราะจิตรู้จักความจริง (Truth) ความดี (Goodness) และความงาม (Beauty)

สาโรช บัวศรี (2526 : 18-19) ได้จัดคุณธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม โดยอธิบายจริยธรรมในความหมายอย่างแค่ว่า หมายถึง ศีลธรรมประการหนึ่ง และหมายถึงคุณธรรมอีกประการหนึ่ง โดยนัยเดียวกัน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526 : 23) ได้เปรียบเทียบความหมายของคุณธรรมกับค่านิยม โดยอธิบายว่า คุณธรรม คือสิ่งที่สังคมเห็นว่าดีงาม ส่วนค่านิยม คือสิ่งที่สังคมเห็นว่าสำคัญ

สงวน สุทธิอรุณ (2525 : 10) ให้คำอธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดี หรือเป็นพฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเพื่อนมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น

วติน อินทสระ (2527 : 215) ให้ความหมายว่า คุณธรรม คืออุปนิสัยอันดีงาม ซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากการพยายาม และความประพฤติ ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

นักวิชาการคนอื่น ๆ ก็อธิบายในความหมายคล้าย ๆ กัน เช่น มานิต มานิตเจริญ (2519 : 218) อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึงความงาม ความดี หรือธรรมแห่งความดี ชัยวัฒน์ อัตพัฒน (2525 : 12) อธิบายว่า เป็นคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้มีคุณธรรมรู้จักแสวงหาคุณงามความดี และทำให้เขาบรรลุถึงจุดหมายอันดีเลิศ ทั้งในด้านความประพฤติทั่วไป หรือขอบเขตที่จำกัดแห่งความประพฤติ ละม่อม ชัยโย (2531 : 48) ให้ความหมายเพียงว่า คุณธรรม หมายถึงความดีหรือคุณงามความดี

สนิธ เสวตวงศ์สกุล (2535 : 13) กล่าวว่า คุณธรรม เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมที่ดี ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน เป็นที่ยอมรับของคนทั่ว ผลจากการปฏิบัตินั้นย่อมเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ขณะที่ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 35)

ให้คำอธิบายว่า คุณธรรม หมายถึงคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงาม ที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัยและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามของบุคคลทั่วไป และสมจิตร์ เครือสุคนธ์ (2539 : 11) อธิบายว่า คุณธรรม คือคุณงามความดีที่สะสมอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนความคิดที่จะต้องเพิ่มพูนในการยึดถือเป็นหลักประจำใจ เช่น ความเสียสละ ความเมตตากรุณา การสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้สำนักได้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องตามปทัสสถานของสังคม แล้วนำมายึดถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

✓ จากคำอธิบายของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ยกมา อาจสรุปความหมายของคุณธรรมได้ดังนี้

1. คุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความดี ความเป็นคนดี ความมีน้ำใจดี ที่มีอยู่ในตัวบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ที่สังคมต้องการให้เกิดให้มีกับบุคคลทุกหมู่เหล่า เพราะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสันติสุขในสังคม
2. คุณธรรมเป็นลักษณะที่ถาวรอยู่ในจิตใจของบุคคล มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด แล้วค่อยพัฒนาขึ้นเป็นลักษณะที่ถาวรและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการฝึกฝนอบรมมาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงออกในทันที
3. คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคล แสดงออกให้เห็นด้วยการกระทำทั้งทางกาย ทางวาจา และการแสดงความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้วยความตั้งใจ ความตั้งใจ ไม่ใช่การแสดงออกด้วยความบังเอิญ โดยการถูกบังคับโดยเสแสร้ง หรือแสดงออกโดยไม่รู้ตัว
4. คุณธรรมมีความลึกซึ้งแตกต่างกันไปตามฐานะของบุคคล บุคคลที่อยู่ในระดับสูง เช่น ผู้บริหาร ผู้ที่มีการศึกษาดี ผู้ที่อยู่ในฐานะการงานที่ดี ยิ่งต้องตระหนักถึงเรื่องคุณธรรมให้มากขึ้น เพราะการกระทำของบุคคลากรเหล่านี้ ย่อมก่อให้เกิดตัวอย่างแก่ผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้อื่นอย่างกว้างขวาง คุณธรรมสำหรับผู้บริหารจึงถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ✓

คุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่จันทร์ที่ 5 เมษายน พุทธศักราช 2525 พอสรุปได้ดังนี้ ✓

".....คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ 4 ประการ ประการแรก คือ การรักษาจิตใจความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่มีประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดี ประการที่สาม คือ

การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะประพฤติดูแลในความสัจสุจริตไม่ว่า จะด้วยประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว การทุจริต และ รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรม 4 ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์....."

จากพระบรมราโชวาท เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ มีความหมายครอบคลุมกว้างขวางทั้งในด้านศีลธรรมและคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่พอเพียงแก่การปฏิบัติสำหรับสร้างความสำเร็จให้แก่ชีวิตและสร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมและประเทศชาติของคนทั่วไปตามที่สมเด็จพระญาณสังวร (สมเด็จพระสังฆราช : 2530) ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

"..... ..คุณธรรมข้อที่ 1 การรักษาความสัจ คุณธรรมข้อนี้ ทำให้เป็นคนซื่อสัตย์สุจริตเมื่อเป็นคนซื่อสัตย์สุจริตแล้วการที่จะไปกระทำการต่าง ๆ ที่ผิดศีลธรรมก็ย่อมจะไม่มีคนที่ซื่อสัตย์เท่านั้น จึงมีความจริงใจต่อตัวเองและผู้ที่มีความจริงใจต่อตัวเอง เมื่อแสดงออกมาภายนอกก็จะปรากฏเป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เป็นผู้ที่มีความสำนึกภายในจิตใจเสมอว่าตนเป็นใคร มีหน้าที่อะไรและควรทำอย่างไร เป็นต้น ฉะนั้น คนที่จะจริงใจต่อผู้อื่นได้ต้องเป็นคนจริงใจต่อตัวเองก่อนเป็นประเดิม และจากการที่มีความสัจและความจริงใจต่อตัวเอง จะนำไปสู่การปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

คุณธรรมข้อที่ 2 การรู้จักข่มใจตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎ ระเบียบ ที่ตั้งตามต้องการ คนที่ควบคุมตนเองหรือจิตใจของตนเองไม่ได้ ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

คุณธรรมข้อที่ 3 การอดทน อดกลั้นและอดออม หมายถึง การอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากทางกาย เป็นปัญหาภายนอก สำหรับอดกลั้นต่ออารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ดีเป็นปัญหาภายใน คนที่อดทนและอดกลั้นต่อปัญหาทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีเท่านั้น จึงจะเป็นคนดีมีศีลธรรมได้และคนในลักษณะนี้เท่านั้น จึงจะอดออม คือ สร้างตัวได้ หรือสามารถประคับประคองตนให้ดำเนินชีวิตไปอย่างพอเหมาะพอสมแก่อัตภาพได้ ไม่ลุ่มแก่อำนาจของความอยากความต้องการในทางที่ผิด ๆ จนกลายเป็นคนทุจริต สร้างปัญหาให้แก่สังคมและประเทศชาติ

คุณธรรมข้อที่ 4 การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละ เป็นข้อที่จะช่วยกระตุ้นเตือนให้คนทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่เพียงแต่มุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น และคุณธรรมข้อที่ 3 ข้อแรกจะช่วยผลักดันให้เกิดคุณธรรมข้อที่ 4 หรือช่วยหนุนให้ปฏิบัติคุณธรรมข้อที่ 4 ได้สะดวกเต็มที่"

พุทธทาสภิกขุ (2529: 96) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสียสละและละวางความชั่วไว้ว่า ไม่ใช่เรื่องให้ทาน ไม่ใช่เรื่องกุศลสงเคราะห์ ที่แท้จริงคือการสละสิ่งที่ไม่ควรมีในตัวเองออกไป สละความเห็นแก่ตัว การเสียสละเป็นคุณธรรม

สมเด็จพระญาณมุนี (2525:10) ยังได้กล่าวไว้ว่า จาคะ คือ การให้ปันนั้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ให้เพื่ออนุเคราะห์ คือ การให้บุคคลที่ยากจนต่ำต้อยกว่า แม้ผู้อื่นจะออกปากขอ ก็ควรให้ เช่น เสื้อผ้า อาหาร เงินทอง เป็นการช่วยให้ผู้นั้นได้รับความสุขสบายบ้าง
2. ให้เพื่อสงเคราะห์ คือ การให้ผู้ที่ฐานะเท่าเทียมกัน เช่น การสงเคราะห์ญาติมิตรสหาย เพื่อนใกล้เคียง เพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ให้ก็ไม่เดือดร้อน แต่เป็นการให้เพื่อแสดงน้ำใจเอื้ออารีต่อกัน เช่น การแบ่งปันของกินของใช้ การให้ยืมข้าวของ เพื่อใช้ในกิจธุระจำเป็น หรือการช่วยเหลือการทำงานเท่าที่จะช่วยได้
3. ให้เพื่อบูชา ได้แก่ การให้ผู้ใหญ่ผู้มีคุณ เช่น พ่อแม่ พี่ป้าน้าอา ปู่ย่าตายาย ครู อาจารย์ ภิกษุสามเณร บุคคลเหล่านี้อาจไม่ต้องการการตอบแทน แต่การระลึกถึงคุณท่านที่ได้เคยเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนกันมา เมื่อมีโอกาสก็ตอบแทนบุญคุณ ด้วยการให้ของกินที่ถูกปากหรือให้เครื่องใช้สอย หรือการให้เนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ การทำบุญตักบาตรตอนเช้า หรือการทำบุญที่วัดในวันสำคัญทางศาสนา ก็เรียกว่า การให้เพื่อบูชา

การให้อีกประการหนึ่งที่ไม่เจาะจงผู้รับ ได้แก่ การให้ที่เกี่ยวกับส่วนรวม เช่น หมู่คณะ ประเทศชาติ ซึ่งทุกคนได้ประโยชน์จากการให้เพื่อส่วนรวมด้วยกันทั้งสิ้น เป็นต้นว่า ให้เพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น การบริจาคเงินเพื่อสร้างโรงพยาบาล สะพาน ศาลาวัด โบสถ์ วิหาร การสมทบทุนเพื่อช่วยเหลือคนพิการ เด็กกำพร้า ทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน รวมทั้งการบริจาคโลหิตให้แก่ผู้ต้องการโลหิต เป็นต้น

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

ปัจจุบันสังคมไทยต้องการคนที่จบจากสถาบันการศึกษาและมีความขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และยอมรับผู้อื่นมากกว่าความรู้และทักษะ ดังนั้นสิ่งที่สังคมต้องการก็คือคุณธรรมนั่นเอง (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533 : 14)

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 73 - 75) ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่า คุณธรรมผู้บริหารโรงเรียนแม้จะไม่ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะต้องยึดถือหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงถึงคุณธรรมของผู้บริหารยังปรากฏในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยา และวินัยของข้าราชการครู ซึ่งสรุปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน คือ การมีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รวมทั้งมีความรักห่วงใยผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : 252) ที่กล่าวว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ การกระทำทุกอย่างให้เกิดคุณแก่ตน แก่คน และแก่กิจการงาน การกระทำทั้งทางกาย วาจา ใจ ให้บังเกิดคุณ ให้บันดาลคุณ ในการบริหารงานของผู้บริหาร

สำอองค์ มีธรรม (2531 : 28) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารถือว่ามีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้มีแนวทางที่เจริญทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยมีหลักการดังนี้ มีความเป็นอิสระแก่ตนเองและพึ่งตนเองได้ สามารถวินิจฉัยปัญหาด้วยตนเอง และตัดสินใจได้ รู้ค่าของตนเอง ประเมินตนเองได้ว่าเรามีความสามารถด้านใดบ้าง กล้าเผชิญความจริง ควบคุมอารมณ์ได้ รู้จักวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการว่าเป็นอย่างไร การรอสิ่งที่ต้องการ รู้จักคุณค่า สิ่งที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินทอง คือ ความสุข มีสุขภาพดี และบุคลิกลักษณะที่มั่นคง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าคิดถึงตน มีความอดทน แก้อิริงานที่ไม่ชอบอย่างเข้มแข็ง ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ที่สุด

สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย (2538 : 2) ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารราชการพลเรือนดีเด่นในส่วนของความมีคุณธรรม โดยให้นำหลักคุณธรรมต่าง ๆ เช่น หลักราชการ ทศพิธราชธรรม คุณธรรม 4 ประการ มาเป็นแนวทางในการประพฤติและการปฏิบัติตนที่ควรยกย่องสรรเสริญให้เป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการโดยทั่วไป

คุณธรรมข้างต้นเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นความคาดหวังของทางราชการ ของประชาชนและสังคมส่วนรวม ที่ต้องการให้ข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติ คุณธรรมสำหรับผู้บริหารมีหลากหลายประการ ซึ่งผู้บริหารจำต้องสร้างสะสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนสามารถเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวไปในที่สุด

จรรยาบรรณครูและจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.ค. และสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ดังนี้

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู

คุรุสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (สำนักคุรุสภา : 2539) ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์ โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝนและสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถและด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งหลายทั้งทางกายวาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติ ปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้จ้างวานให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติและปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : 2541) ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

3. ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ได้แก่

4. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

5. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

6. ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

7. ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้แก่

8. ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

9. ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

10. ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

11. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

12. ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ได้แก่
13. ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ
เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถ
ปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อ
ยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
14. ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
15. ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิน
ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จาก
การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
ที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตาม
สมควรแก่กรณี

พฤติกรรมที่บ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ

ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยนับถือพุทธศาสนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของ
ประชากรทั้งหมด พุทธศาสนาจึงได้เข้ามามีบทบาท มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต
อยู่ร่วมกันของสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง แม้คนไทยบางส่วนจะนับถือศาสนาอื่นหรือได้รับอิทธิพล
จากศาสนาอื่นอยู่บ้างก็เป็นส่วนน้อย แต่อย่างไรก็ตามแม้ศาสนาต่าง ๆ จะมีแนวทางปฏิบัติและ
รายละเอียดบางประการที่แตกต่างกัน แต่ก็มีหลักเดียวกันคือ ต่างมุ่งให้ทุกคนประกอบกรรมดี
และเว้นความชั่ว เพื่อความเจริญของบุคคลในทางร่างกายและจิตใจ อันจะนำสันติสุขมาสู่สังคม
ส่วนรวม (สมจิตต์ เกรือสุคนธ์, 2539 : 31) การตัดสินความดีในสังคมไทยมักใช้เกณฑ์การ
ตัดสินความดีในพุทธศาสนา สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาคุณธรรมเบื้องต้นกับผู้
บริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
ของบุคคลทั่วไป จึงได้ระบุพฤติกรรมที่สามารถบ่งชี้เกณฑ์ของการจัดระดับขั้นของคุณธรรม ซึ่ง
กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ระบุถึงพฤติกรรมที่บ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ได้แก่
การรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง การอดทนอดกลั้นและอดออม การรู้จักละวางความชั่ว
ความทุจริต และรู้จักเสียสละ ไว้ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540 : 1-10)

1. การรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม พฤติกรรมที่บ่งชี้ มีดังนี้

1.1 มีความรับผิดชอบ ได้แก่ เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้น ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม ตรงต่อเวลา ยอมรับผลของการกระทำของตน

1.2 มีความซื่อสัตย์ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ไม่สลับปรปักษ์กลอก ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการกระทำดีของตน ไม่คดโกงความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามพูดและคิด ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว ซื่อสัตย์ต่อบุคคล ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง ซื่อสัตย์ต่อคณะสังคม และประเทศชาติ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือเอาดีเข้าตน ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของสังคม และหมู่คณะ

2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดี พฤติกรรมที่บ่งชี้ มีดังนี้

2.1 ความมีเหตุผล ได้แก่ ไม่ส่อหลงเพราะความเชื่อถืออย่างงมงาย อวิชชา ไม่ยึดถือตนเองหรือบุคคลเป็นใหญ่หรือการกระทำที่งมงาย ไม่สรุปเอาอย่างง่าย ๆ โดยไม่ใช้เหตุผลอย่างรอบคอบ ใช้วิธีแห่งประชาธิปไตย ประกอบด้วย การยอมรับ การคิดพิจารณา การใช้วิธีการแห่งปัญญา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วจึงตัดสินใจ รู้จักควบคุมอารมณ์ คือ มีสติ ยับยั้งชั่งใจ รู้จักข่ม ความโลภ ความโกรธ ความหลงผิด การหนีออกจากความเคยชินที่ผิด รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาละ รู้จักเทศะ ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อง่าย

2.2 การรักษาระเบียบวินัย ได้แก่ การรักษาระเบียบภายนอก การรักษาระเบียบวินัยในการบริโภค ได้แก่ การรับประทานอาหาร ให้ถูกหลักอนามัย และสุขวิทยา มีมารยาทเรียบร้อยในที่ที่ไม่สมควร ไม่รับประทานมูมมาม การรักษาระเบียบวินัยในการอุปโภค ได้แก่ การรักษาร่างกาย เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย การรักษาระเบียบวินัยต่อสถานที่ ได้แก่ ความรักษาความ สะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในสำนักงาน วัดวาอาราม สถานที่ราชการ และสาธารณสถานต่าง ๆ เช่น ถนน แม่น้ำ ลำคลอง โรงมหรสพ รถโดยสาร สวนสาธารณะ ฯลฯ และประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของ

สถานที่นั้น ๆ การรักษาระเบียบวินัยในการปกครอง ได้แก่ การสร้างวินัยเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ และมีการปกครองดี มีจรรยา มีวินัยเอาใจใส่กวดขัน ปรับปรุงระเบียบให้มีมาตรฐาน จรรยาและความนิยมนับถือ และถือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างการรักษาระเบียบวินัยภายใน ได้แก่ การแต่งและควบคุม ท่วงที กริยา วาจาและใจ ให้หมดจดงดงาม การเว้นชั่ว ประพฤติชอบทั้งต่อหน้าและลับหลัง ได้แก่ ระเบียบท่วงที ระเบียบกริยา ระเบียบวาจา และระเบียบใจ ระเบียบท่วงที ได้แก่ การจัดทำทางที่ทำให้เหมาะสมแก่ฐานะ และภูมิรัฐของตน ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ไม่ทะนงตน ระเบียบกริยา ได้แก่ การควบคุมอาการของร่างกายที่เคลื่อนไหวออกมาให้ปรากฏแก่คนทั้งหลาย โดยควบคุมและปรับปรุงกริยา ให้งดงาม เป็นระเบียบ มีกิริยาดี สภาพ อ่อนโยน ประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสมแก่บุคคล โอกาส เวลา และสถานที่ ระเบียบวาจา ได้แก่ การพูดสุภาพไมตรี พูดไพเราะ พูดดีมีประโยชน์ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ ระเบียบใจ ได้แก่ การรู้จักควบคุมจิตใจและอารมณ์ให้อยู่ในกรอบและระเบียบที่ดีงาม

2.3 ความยุติธรรม ได้แก่ ไม่ลำเอียงเพราะความชอบพอรักใคร่ ไม่ลำเอียงเพราะเกลียด ไม่ลำเอียงเพราะกลัว ไม่ลำเอียงเพราะหลง ไม่เข้าข้างคนผิด

3. ความอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติก่อความสัถยสุจริต ไม่ว่าจะด้วยประการใด พฤติกรรมที่พึงมี มีดังนี้

3.1 ความสามัคคี ได้แก่ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ รับผิดชอบต่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน เข้ามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของส่วนรวม เป็นผู้ประสานความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่แบ่งแยกเป็นพวกเขาพวกเรา รักหมู่คณะ มีใจหวังดี และช่วยเหลือเกื้อกูลในทางไม่ผิดศีลธรรม มองคนอื่นในแง่ดีเสมอ

3.2 การประหยัด ได้แก่ การประหยัดเวลา ได้แก่ การรู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ให้เหมาะกับกาลเทศะ รู้คุณค่าของเวลามียอมให้เวลาหมดเปลืองไปโดยเปล่าประโยชน์ แต่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อันยิ่งใหญ่ ในการสร้างชาติ ในการสร้างสมรรถภาพ ในการสร้างอำนาจ ในการสร้างทรัพย์ การประหยัดทรัพย์ ได้แก่ การรู้จักใช้ทรัพย์ให้ถูกต้อง และเหมาะสม ได้แก่ พยายามจ่ายทรัพย์เท่าที่จำเป็น ให้สมควรแก่อัตภาพ การรู้จักกำหนดจ่ายให้พอเหมาะพอควรแก่กำลังทรัพย์ การรู้จักเก็บรวบรวมรายได้ อันควรเก็บไว้เป็นทุนสำรอง ทำทรัพย์ที่มีอยู่ให้เจริญงอกงาม คุ้มครองรักษาทรัพย์ให้ปลอดภัย บุรณะของเก้ออันควรบุรณะให้กลับใช้ประโยชน์ได้ใหม่ ใช้และถนอมของใช้ และทรัพย์สินให้คงคุณค่า และประโยชน์นาน ๆ รู้จักทำของใช้เอง ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ให้หมดเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ไม่บำรุงบำเรอความสุขสนุกสนานจนเกินไป ขยันหาทรัพย์ใหม่มาเพิ่มขึ้น

3.3 ความอดสาหัส ได้แก่ มีความบากบั่น พยายาม อดทน ขยัน ไม่ทอดทิ้ง ไม่ยอมแพ้ พยายามต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ กระตือรือร้น หนักแน่นไม่หวั่นไหวง่าย

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง พฤติกรรมที่พึงมี มีดังนี้

4.1 ความเมตตา-กรุณา ได้แก่ ไม่ฆ่า ทุบตี กักขัง จำจอง หรือทำร้ายด้วยลักษณะต่าง ๆ ไม่ข่มขู่ คุกคาม ไล่ต้อน ไล่ต้อนด้วยความเกรี้ยวกราดเคียดแค้น ไม่เบียดเบียนใคร ให้เดือดร้อน ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความลำบากเดือดร้อน ให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูล มีความสละใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์ แผ่เมตตาให้แม้จะมีผู้ทำให้เดือดร้อน มีอาการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ นุ่มนวล

4.2 ความกตัญญูทศเวที ได้แก่ ความกตัญญูทศเวทีต่อบุคคล ได้แก่ บุพการี ครูอาจารย์ และผู้อื่น แสดงความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นชักนำคนอื่นให้นิยมยินดี ในการทำความดีตอบแทนผู้มีพระคุณ ปฏิบัติต่อผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อน ลำบาก เคารพรักใคร่ ไว้อใจ และเชื่อถือในผู้มีพระคุณที่ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ทำตนให้เป็นທີ່เสื่อมเสียชื่อเสียงวงศ์ตระกูล และผู้มีพระคุณ ทำให้ผู้มีพระคุณสุขใจ อิ่มใจ และไม่คิดร้ายต่อผู้มีพระคุณ ไม่ประพฤติดุร้ายต่อสัตว์ที่มีบุญคุณ ไม่ปล่อยให้ทอดยาวอดโรย บำรุงเลี้ยงดู ประนเปรอให้เป็นสุข ให้ได้กินได้นอน พักผ่อนตามวาระ ให้การดูแลรักษาไม่ทอดทิ้งเมื่อเจ็บป่วย ไม่ผลักไสไล่ส่งหรือทำลาย เมื่อสัตว์นั้นไม่สามารถทำประโยชน์ให้ได้ ความกตัญญูทศเวทีต่อสถาบันและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน ประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทรัพยากรธรรมชาติและสาธารณสมบัติ จงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เชิดชูชาติ และรักษาเกียรติของประเทศชาติ ทำนุบำรุงศาสนา หมั่นประกอบกิจอันเป็นหน้าที่ของตน เพื่อให้ตนมีหลักฐานและประเทศชาติรุ่งเรือง รักษาและสงวนทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มเติมและปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น รักษาเกียรติยศ และนำชื่อเสียงมาสู่ครอบครัว โรงเรียน และประเทศชาติ แสดงความเคารพต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ทางศาสนา เป็นต้น

ความประพฤติและการปฏิบัติของมนุษย์ที่จัดว่าดีหรือชั่วนั้น ไม่มีเกณฑ์ตัดสินชี้ชัดให้แน่นอนได้ แต่อย่างไรก็ตามได้มีผู้ชี้แนะแนวทางเกณฑ์ตัดสินความประพฤติที่จัดว่าดีหรือชั่วของมนุษย์ สุนน อมรวิวัฒน์ (2526 : 44) กล่าวว่า ความประพฤติของมนุษย์ที่จัดว่าดีหรือชำนั้นย่อมมีเกณฑ์ตัดสินซึ่งอาศัยความสอดคล้อง หรือความขัดแย้งกับหลักศาสนา หลักของกฎหมาย หลักของขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมของสังคม คุณธรรมหรือความดีนั้นมีหลายอย่างขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความศรัทธาของสมาชิกในสังคม ซึ่งได้รับการหล่อหลอมให้มีความรู้สึกนึกคิดอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ฉะนั้นแต่ละสังคมอาจมีความเห็น มีความเชื่อในสิ่งที่ถือ

ว่าเป็นความดีงามนั้นแตกต่างกัน แม้ในสังคมเดียวกันเมื่อต่างกาล ต่างวาระ สภาพของสังคมเปลี่ยนไป สิ่งที่คนในสังคมเคยยึดถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามก็อาจเปลี่ยนไปได้

กิริติ บุญเจือ (2519 : 86) กล่าวว่า สังคมไทย แต่เดิมเน้นคุณธรรมในเรื่องความจงรักภักดี ในสมัยปัจจุบันเหตุการณ์ต่าง ๆ ทำให้สังคมต้องการคุณธรรมเด่นร่วมกันทั่วโลก คือ การร่วมมือกันโดยการประนีประนอม การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การรู้จักรับผิดชอบร่วมกันต่อสวัสดิภาพของมนุษยชาติ ความมีใจจริงต่อกัน โดยไม่เลือกเชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ค่านิยมในสังคมบางอย่างเปลี่ยนไป ค่านิยมที่เป็นแก่นของ คุณความดีที่มนุษย์ทั้งมวลยึดถือย่อมเหมือนกัน เพราะมนุษย์มีความรู้สึกทางสัญชาตญาณบางประการที่เป็นคุณธรรมอันเป็นสิ่งที่สร้างมนุษย์ให้เป็นคนดี (เม่งจื๊อ, อ้างถึงใน สกส. นิลวรรณ 2523 : 134) ดังนั้นคุณธรรมพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์จึงไม่แตกต่างกันจนยอมรับกันไม่ได้ คุณธรรมพื้นฐานทั่ว ๆ ไป มีผู้รู้ได้ให้ทัศนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

พลาโต (Plato) (อ้างมาจาก กิริติ บุญเจือ. 2519 :82) ได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 4 หลัก คือ ปรีชาญาณ ความกล้าหาญ การรู้จักประมาณ และความยุติธรรม ทั้งหมดนี้ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของคุณธรรมทุกอย่าง

อริสโตเติล (Aristotle) (อ้างมาจาก ภิญโญ สาร. 2522 : 45) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับพลาโตในเรื่องของความยุติธรรม ซึ่งอริสโตเติลเห็นว่า ความยุติธรรม เป็นคุณธรรมที่สำคัญที่สุดของความเป็นมนุษย์ โดยกล่าวว่า "Man, when perfected, is the best animal, but, when separated from law and justice, he is the worst of all."

เม่งจื๊อ นักปราชญ์ชาวจีนได้แบ่งคุณธรรมตามสัญชาตญาณของมนุษย์เป็น 4 อย่าง คือ (สกส. นิลวรรณ 2523 : 135-136)

1. ความรู้สึกเมตตา กรุณา หมายถึง ความมีมนุษยธรรม
2. ความรู้สึกละอาย และรังเกียจ หมายถึง ความยึดมั่นในหลักศีลธรรม
3. ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง การปฏิบัติตนอันเหมาะสม
4. ความรู้สึกในสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด หมายถึง ปัญญา

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชดำรัสถึงคุณธรรมที่สำคัญ ซึ่งชนชาวไทยควรได้ศึกษา และน้อมนำมาปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้ (คณะกรรมการอำนวยการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติ . 2530 : 60-61)

1. การรักษาสัจ
2. การรู้จักข่มใจตนเอง
3. การอดทน อดกลั้น และอดออม
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) (2529 : 90-97) ได้แสดงพระธรรมเทศนาในส่วนที่เกี่ยวกับคุณธรรมของครูว่า คุณธรรมของครูคือ ความสมบูรณ์ด้วยหน้าที่และสิทธิสำหรับครู หน้าที่ของครู คือ เป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณ เป็นผู้นำในทางวิญญาณหรือเป็นที่ปรึกษาทางวิญญาณ เป็นผู้ทำลายอวิชชา ให้วิญญาณได้พบกับแสงสว่างเมื่อครูทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ ครูย่อมมีสิทธิได้รับความเคารพนับถือจากศิษย์ และบุคคลทั่วไป จากคำกล่าวข้างต้นนั้นอาจนำมากำหนดเป็นความหมายของคุณธรรมของผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ รวมทั้งคุณธรรมของผู้บริหารการศึกษาด้วย

ดังนั้น คุณธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา จึงหมายถึงการทำให้มีความสมบูรณ์ด้วยหน้าที่และสิทธิสำหรับผู้บริหารการศึกษา ความสมบูรณ์ในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาก็คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ฯลฯ ด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ประโยชน์ทางด้านการศึกษาสูงสุด เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้ทำหน้าที่สมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ย่อมมีสิทธิได้รับเกียรติและการยกย่องนับถือ ผู้บริหารที่มีความสำนึกในหน้าที่และได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนบังเกิดผลดี ย่อมถือได้ว่าผู้บริหารนั้นมีคุณธรรม

โครงสร้างการบริหารของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาในระบบโรงเรียน จัดการศึกษานอกโรงเรียนและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแบ่งส่วนราชการเป็น 9 ส่วนราชการ ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540: 16-19)

1. สำนักเลขาธิการกรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ และงานออกแบบก่อสร้าง
2. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การบริหารเงินงบประมาณการพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ
3. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดระบบงานบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างวินัย
4. กองแผนงาน มีหน้าที่จัดทำนโยบายและแผนงานการศึกษานอกโรงเรียน จัดทำคำขอของงบประมาณ พัฒนาระบบติดตามประเมินผล จัดทำและพัฒนาระบบบริหารสารสนเทศการศึกษานอกโรงเรียน ประสานงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ และทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษานอกโรงเรียนแห่งชาติ

5. กองพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อการศึกษาและระบบวัดผลสำหรับกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนที่ใช้ร่วมกันทั่วประเทศและการสนับสนุนศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพงานในระดับท้องถิ่น

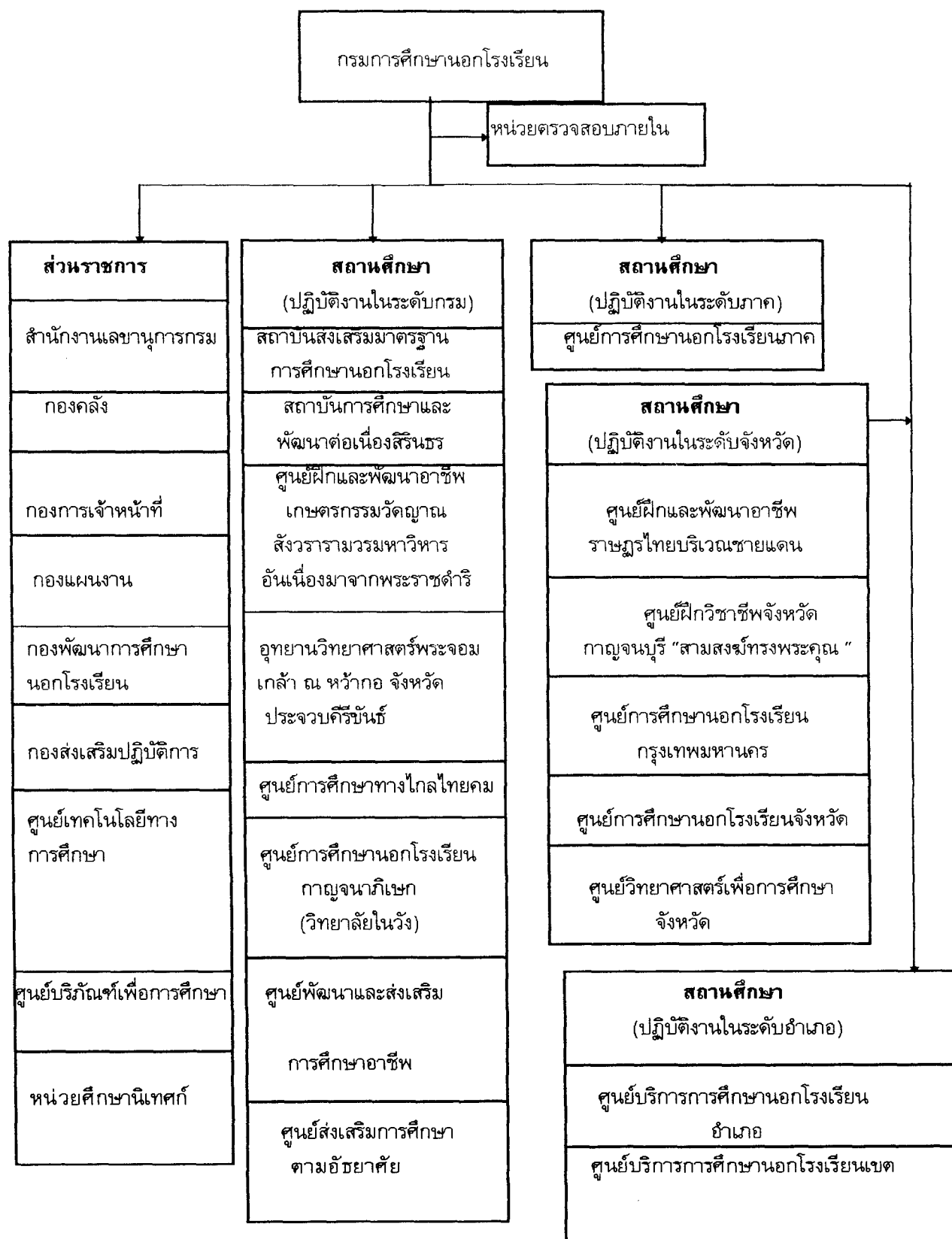
6. กองส่งเสริมปฏิบัติการ มีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาออกโรงเรียน ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาออกโรงเรียน

7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มีหน้าที่ผลิตและเผยแพร่สื่อการศึกษาในลักษณะชุดวิชา และจัดการศึกษาทางไกลโดยผ่านดาวเทียม เพื่อเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน การศึกษาออกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

8. ศูนย์บริหารเพื่อการศึกษา มีหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางสนับสนุนการเรียนการสอนและการเผยแพร่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายศูนย์วิทยาศาสตร์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาค ตลอดจนส่งเสริมให้ห้องสมุดประชาชน สวนสาธารณะ และแหล่งความรู้ ได้มีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะของประชากรในชาติที่เกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

9. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่นิเทศ ติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาออกโรงเรียน ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานของกรมการศึกษาออกโรงเรียน

นอกจากนี้ กรมการศึกษาออกโรงเรียนได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายใน ส่วนของสถานศึกษาทั้งที่ปฏิบัติงานในระดับกรมและระดับภาค จังหวัด และอำเภอ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน. 2540 : 28) ตามแผนภูมิดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

✓ ชวิฐ โพธิกุล (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 222 คน ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณธรรมด้านการรักษาสัจจะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก ผู้บริหารที่มีอายุมากและอายุน้อย มีคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเอง และด้านความเสียสละอยู่ในระดับดี ด้านความอดทนอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการรักษาสัจจะของผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีระดับต่ำกว่าผู้บริหารที่อายุมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำมีคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเอง และด้านความเสียสละอยู่ในระดับดี ด้านความอดทนอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการรักษาสัจจะผู้บริหารที่มีวุฒิสูงมีในระดับต่ำ ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีคุณธรรมด้านการรักษาสัจจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ด้านความเสียสละและความอดทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ ปรีชา ชันธไพรีศรี (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน 29 คน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการอยู่ในเกณฑ์สูงทุกด้าน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนกับ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนกับครูมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม เปี่ยมเจริญ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและคุณธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เขตการศึกษา 12 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน พบว่า คุณธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน เขตการศึกษาที่ 12 มีความสัมพันธ์กับมโนภาพเกี่ยวกับตนเองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมจิตต์ เครือสุคนธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของครูประจำกลุ่มทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูประจำกลุ่มทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จำนวน 32 คน ปรากฏว่าครูประจำกลุ่มทางไกลศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลางที่มีสถานภาพทางเพศมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวมและแต่ละประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้ที่มีอายุต่างกัน พบว่า คุณธรรมการอดทน อดกลั้น และอดออม แตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ที่มีวุฒิการศึกษา รายได้ และ สถานภาพของการทำงานต่างกัน มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวม และแต่ละประการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า คุณธรรมเรื่องใดบ้างที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการเป็นผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีอยู่ 9 หน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2541 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นรวม 650 คน แยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม ศึกษาพิเศษ จำนวน 99 คน กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 551 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเทียบของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จากจำนวนประชากร 650 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 242 คน คิดเป็นร้อยละ 37.31 ของประชากร

2. แจกแบบสอบถาม จำนวน 242 ชุด ให้แก่บุคลากรทั้ง 9 หน่วยงาน โดยให้กระจายไปทุกกลุ่ม โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดง ในตาราง 2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	99	77	77.78
1.1 ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์	9	6	66.67
1.2 ศึกษาพิเศษ	44	28	63.64
1.3 หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม	46	43	93.48
2. เจ้าหน้าที่	551	165	26.95
รวม	650	242	37.23

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักคุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส โดยใช้คู่มือการปฏิบัติการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกรอบในการอ้างอิง
2. เขียนข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนด เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
3. แบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปฏิญาณนิพนธ์ เพื่อพิจารณาในขั้นแรก แล้วทำการแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณานำข้อเสนอนั้นมาแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอขออนุมัติจากประธานและกรรมการควบคุมปฏิญาณนิพนธ์ เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูล มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีข้อคำถามรวม 40 ข้อ แยกเป็นคุณธรรม 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ

สำหรับน้ำหนักของความคิดเห็น มีดังนี้

- 1 เห็นว่ามีความจำเป็นในระดับน้อยที่สุด
- 2 เห็นว่ามีความจำเป็นในระดับน้อย
- 3 เห็นว่ามีความจำเป็นในระดับปานกลาง
- 4 เห็นว่ามีความจำเป็นในระดับมาก
- 5 เห็นว่ามีความจำเป็นในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ ให้กับผู้บริหารและบุคลากรให้กระจายไปทุกหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้ง 242 ฉบับ ปรากฏว่าสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ และนำมาจัดทำรหัสและกรอกตัวเลขในกระดาษรหัส

2. วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ

2.1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่ง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน แล้วทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ด้วย t-test และ F - test

2.3 คำถามปลายเปิด ใช้การจัดกลุ่มของคำตอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วทำการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่ง ได้นำเสนอในตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบทั้งหมด	242	100.00
1. เพศ		
1) ชาย	66	27.30
2) หญิง	176	72.70
2. อายุ		
1) อายุน้อย (40 ปีและต่ำกว่า)	54	22.30
2) อายุปานกลาง (41 - 50 ปี)	121	50.00
3) อายุมาก (51 ปีขึ้นไป)	67	27.70

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒิทางการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	9.10
2) ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	129	53.30
3) สูงกว่าปริญญาตรี	91	37.60
4. ตำแหน่ง		
1) ผู้อำนวยการกอง	6	2.50
2) ศึกษาพิเศษ	28	11.57
3) หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม	43	17.77
4) เจ้าหน้าที่	165	68.19

จากตาราง 3 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 242 คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน เพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 27.32 และ 72.70 ตามลำดับ เมื่อแยกกลุ่มอายุ เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มอายุน้อย (40 ปีและต่ำกว่า) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 อายุปานกลาง (41 - 50 ปี) จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอายุมาก (50 ปีขึ้นไป) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

ด้านวุฒิทางการศึกษา จำแนกเป็น ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 และวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

ด้านตำแหน่งงาน แยกเป็น ผู้อำนวยการกอง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 ศึกษาพิเศษ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.57 หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และเจ้าหน้าที่ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน

ข้อมูลที่น่าสนใจในตอนนี้ มาจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาว่า คุณธรรมแต่ละข้อมีความจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนมากหรือน้อยเพียงใด จากระดับน้อยที่สุด คือ 1 ถึงระดับมากที่สุด คือ 5

ในการนำเสนอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความคิดเห็นได้แบ่งเป็น 3 ระดับ มีความหมายดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง คุณธรรมในข้อนั้นมีความจำเป็นในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง คุณธรรมในข้อนั้นมีความจำเป็นในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง คุณธรรมในข้อนั้นมีความจำเป็นในระดับมาก
 เพื่อให้การเสนอผลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำค่าเฉลี่ยเสนอในรูปของแผนภูมิ (Profile)
 ประกอบในแต่ละข้อ แต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ดังแสดงในตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงาน
 การศึกษานอกโรงเรียน

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ค่าสถิติ N = 242		แผนภูมิแสดงระดับความ จำเป็น			
	$\bar{X}$	SD	1.00	2.33	3.66	5.00
1. ด้านการรักษาความสัตย์						
1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	4.29	1.03				
2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.08	1.04				
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.16	1.11				
4. เป็นผู้ตรงต่อเวลา	4.00	0.99				
5. เอาใจใส่ทำงานในหน้าที่	4.05	1.12				
6. เป็นคนพูดจริงทำจริง	3.85	1.08				
7. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.97	1.07				
8. ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย	3.86	1.12				
9. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	4.02	1.04				
10. ปฏิบัติตรงไปตรงมา	3.94	1.05				
ค่าเฉลี่ยด้านการรักษาความสัตย์	4.02	0.91				
2. ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง						
11. ใจกว้าง-ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3.86	1.05				
12. มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	3.99	0.98				
13. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.96	0.95				

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ค่าสถิติ N = 242		แผนภูมิแสดงระดับความ จำเป็น				
	$\bar{X}$	SD	1.00	2.33	3.66	5.00	
14. ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้	3.88	1.06					
15. เป็นคนมีเหตุผล	4.07	1.05					
16. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	3.86	1.07					
17. มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	3.83	0.95					
18. ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.85	1.03					
19. มีความยุติธรรม – ไม่ลำเอียง	4.14	0.98					
20. ยอมรับความจริง	3.88	1.02					
ค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักข่มใจตนเอง	3.93	0.86					
3. <u>ด้านความอดทน อดกลั้นและอดออม</u>							
21. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	3.95	0.88					
22. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา	3.98	1.00					
23. มองคนอื่นในแง่ดี	3.95	0.88					
24. สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ	3.95	0.88					
25. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	3.69	0.94					
26. มีความอดทนสูง	3.69	0.04					
27. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	3.71	1.04					
28. มีความหนักแน่น	3.88	1.02					
29. ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ	3.89	1.03					
30. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	4.00	0.99					
ค่าเฉลี่ยด้านความอดทน อดกลั้น อดออม	3.86	0.82					

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ค่าสถิติ N = 242		แผนภูมิแสดงระดับความ จำเป็น			
	$\bar{X}$	SD	1.00	2.33	3.66	5.00
4. ด้านความเสียสละ						
31. มีน้ำใจเมตตา	3.77	1.04				
32. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	3.75	1.06				
33. มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	3.88	0.94				
34. รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น	3.93	1.03				
35. ไม่พูดจาเหยียดหยามดูถูกผู้อื่น	3.95	1.03				
36. มีความกตัญญูทวนที่ต่อประเทศชาติ	3.90	0.98				
37. กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	3.91	1.04				
38. ทำงานด้วยความเสียสละ	4.02	0.97				
39. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ ส่วนรวม	3.79	0.95				
40. รู้จักให้อภัย ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	3.85	1.04				
ค่าเฉลี่ยด้านความเสียสละ	3.89	0.87				
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน	3.94	0.82				

จากตาราง 4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารงาน
การศึกษานอกโรงเรียน ได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 3.94 ซึ่งอยู่ในระดับจำเป็นมาก
2. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับจำเป็นมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1) ด้านการรักษาความสัตย์ | $(\bar{X} = 4.02)$ |
| 2) ด้านความเสียสละ | $(\bar{X} = 3.93)$ |
| 3) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง | $(\bar{X} = 3.89)$ |
| 4) ด้านความอดทน อดกลั้น อดออม | $(\bar{X} = 3.86)$ |

3. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับจำเป็นมากทั้ง 40 ข้อ อยู่ในระดับจำเป็นปานกลางและระดับจำเป็นน้อยไม่มี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ

- | | |
|--|--------------------|
| 1) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน | $(\bar{X} = 4.29)$ |
| 2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ | $(\bar{X} = 4.16)$ |
| 3) มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง | $(\bar{X} = 4.14)$ |
| 4) เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ | $(\bar{X} = 4.08)$ |
| 5) เป็นคนมีเหตุผล | $(\bar{X} = 4.07)$ |
| 6) เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ | $(\bar{X} = 4.05)$ |
| 7) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง | $(\bar{X} = 4.02)$ |
| 8) ทำงานด้วยความเสียสละ | $(\bar{X} = 4.02)$ |
| 9) เป็นผู้ตรงต่อเวลา | $(\bar{X} = 4.00)$ |
| 10) มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา | $(\bar{X} = 4.00)$ |
| 11) มีความรอบคอบในการตัดสินใจ | $(\bar{X} = 3.99)$ |
| 12) ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา | $(\bar{X} = 3.98)$ |
| 13) มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน | $(\bar{X} = 3.97)$ |
| 14) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี | $(\bar{X} = 3.96)$ |
| 15) ทำงานด้วยความเสียสละ | $(\bar{X} = 3.96)$ |
| 16) ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี | $(\bar{X} = 3.95)$ |
| 17) มองคนอื่นในแง่ดี | $(\bar{X} = 3.95)$ |
| 18) สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ | $(\bar{X} = 3.95)$ |
| 19) ไม่พูดจาเหยียดหยามดูถูกผู้อื่น | $(\bar{X} = 3.95)$ |
| 20) ปฏิบัติตรงไปตรงมา | $(\bar{X} = 3.94)$ |
| 21) รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น | $(\bar{X} = 3.93)$ |
| 22) กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา | $(\bar{X} = 3.91)$ |
| 23) มีความกตัญญูทวนเวทีต่อประเทศชาติ | $(\bar{X} = 3.90)$ |
| 24) ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ | $(\bar{X} = 3.89)$ |
| 25) มีความหนักแน่น | $(\bar{X} = 3.88)$ |
| 26) ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ | $(\bar{X} = 3.88)$ |
| 27) ยอมรับความจริง | $(\bar{X} = 3.88)$ |

28) มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	$(\bar{X} = 3.88)$
29) ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย	$(\bar{X} = 3.86)$
30) มีระเบียบวินัยในการทำงาน	$(\bar{X} = 3.86)$
31) ใจกว้าง – ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น	$(\bar{X} = 3.86)$
32) เป็นคนพูดจริงทำจริง	$(\bar{X} = 3.85)$
33) รู้จักให้อภัย ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	$(\bar{X} = 3.85)$
34) ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	$(\bar{X} = 3.85)$
35) มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	$(\bar{X} = 3.83)$
36) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ ส่วนรวม	$(\bar{X} = 3.79)$
37) มีน้ำใจเมตตา	$(\bar{X} = 3.77)$
38) เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	$(\bar{X} = 3.75)$
39) ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	$(\bar{X} = 3.71)$
40) ใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน อย่างประหยัด	$(\bar{X} = 3.69)$

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบในตอนนี้ ได้แยกออกเป็น 4 ตอนย่อยตามตัวแปรอิสระ ต่อไปนี้

- 3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามเพศ
- 3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามอายุ
- 3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา
- 3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกตามเพศ แยกเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน และเพศหญิง จำนวน 176 คน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในตอนนี้ ใช้ t – test เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารเมื่อจำแนกตามเพศ
ของกลุ่มตัวอย่าง

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ชาย (N = 66)		หญิง (N = 176)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการรักษาความสัตย์					
1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	4.39	0.71	4.37	0.99	0.09
2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.06	0.83	4.16	0.96	2.11
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.20	0.79	4.23	1.12	1.22
4. เป็นผู้ตรงต่อเวลา	3.91	0.855	4.05	0.99	1.22
5. เอาใจใส่ทำงานในหน้าที่	4.30	0.82	4.05	1.13	0.09
6. เป็นคนพูดจริงทำจริง	3.91	1.09	3.87	0.93	0.43
7. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.74	4.04	1.01	0.03
8. ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย	4.02	1.05	3.82	1.05	0.58
9. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	4.24	0.85	4.01	0.93	0.14
10. ปฏิบัติตรงไปตรงมา	4.17	0.80	3.87	0.99	0.40
ค่าเฉลี่ยด้านการรักษาความสัตย์	4.13	0.61	4.05	0.83	0.51
2. ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง					
11. ใจกว้าง-ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.07	0.87	3.90	1.00	0.88
12. มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	4.20	0.83	3.98	0.68	0.68
13. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.98	0.86	3.92	0.94	1.00
14. ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้	4.04	0.89	3.91	0.97	0.79

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ชาย (N = 66)		หญิง (N = 176)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. เป็นคนมีเหตุผล	4.17	0.88	4.19	0.97	1.56
16. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.13	0.74	3.87	0.93	0.73
17. มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	3.87	0.73	4.04	1.01	0.17
18. ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.96	0.95	3.82	1.05	0.83
19. มีความยุติธรรม –ไม่ลำเอียง	4.37	0.92	4.01	0.93	0.17
20. ยอมรับความจริง	4.17	0.82	3.87	0.99	0.33
ค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักข่มใจตนเอง	4.11	0.68	3.96	0.79	0.69
3. <u>ด้านความอดทน อดกลั้นและอดออม</u>					
21. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.02	0.68	3.90	1.00	0.22
22. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา	4.22	0.83	3.98	0.99	0.84
23. มองคนอื่นในแง่ดี	4.07	0.91	3.92	0.94	1.03
24. สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ	4.22	0.74	3.91	0.97	1.33
25. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	3.90	0.83	4.19	0.97	0.31
26. มีความอดทนสูง	3.80	0.81	3.94	1.01	0.04
27. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	3.98	0.66	3.88	0.94	0.37
28. มีความหนักแน่น	3.94	0.83	3.93	0.95	1.51
29. ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ	3.96	0.70	4.12	0.90	0.04
30. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	4.07	0.64	3.88	0.87	0.11
ค่าเฉลี่ยด้านความอดทน อดกลั้น และอดออม	4.02	0.61	3.86	0.77	0.12

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ชาย (N = 66)		หญิง (N = 176)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. <u>ด้านความเสียสละ</u>					
31. มีน้ำใจเมตตา	3.92	0.77	3.83	0.95	0.16
32. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.79	3.71	0.91	0.42
33. มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	4.06	0.72	3.89	0.84	0.39
34. รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น	4.06	0.72	3.94	0.95	0.39
35. ไม่พูดจาเหยียดหยามผู้อื่น	4.04	0.73	3.94	0.93	0.83
36. มีความกตัญญูทวนที่ต่อประเทศชาติ	4.02	0.89	3.91	0.80	0.61
37. กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	4.04	0.73	3.93	0.98	0.98
38. ทำงานด้วยความเสียสละ	4.26	0.81	3.95	0.94	1.27
39. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ ส่วนรวม	3.89	0.89	3.78	0.88	0.38
40. รู้จักให้อภัย ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	3.79	0.77	3.94	0.90	0.30
ค่าเฉลี่ยด้านความเสียสละ	4.01	0.66	3.91	0.76	0.02
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน	4.08	0.62	3.98	0.71	0.19

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *

จากตาราง 5 สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน
3. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นรายข้อ จากคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

4. ความคิดเห็นของบุคลากรเพศชาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก มีดังนี้

- 1) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.39$)
- 2) มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง ($\bar{X} = 4.37$)
- 3) เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.30$)
- 4) ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = 4.26$)
- 5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ($\bar{X} = 4.24$)
- 6) ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา ($\bar{X} = 4.22$)

7) สามารถประสานความสามัคคี

ในหมู่คณะ

$$(\bar{X} = 4.22)$$

8) มีความรอบคอบในการตัดสินใจ

$$(\bar{X} = 4.20)$$

9) ยอมรับความคิดเห็น

$$(\bar{X} = 4.17)$$

10) ปฏิบัติตรงไปตรงมา

$$(\bar{X} = 4.17)$$

5. ความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก มีดังนี้

- 1) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.23$)
- 2) เป็นคนมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.19$)
- 3) เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.16$)
- 4) ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.12$)
- 5) เป็นผู้ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.05$)
- 6) มีความเฉลียวฉลาดในการพูด ($\bar{X} = 4.04$)
- 7) มีความอดทนสูง ($\bar{X} = 3.94$)
- 8) รู้จักให้อภัย ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต ($\bar{X} = 3.94$)
- 9) มีความหนักแน่น ($\bar{X} = 3.93$)
- 10) กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.93$)

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามอายุ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มอายุของบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย คือ อายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีจำนวน 54 คน กลุ่มอายุปานกลาง คือ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 121 คน และกลุ่มอายุมาก มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน การเปรียบเทียบข้อนี้ใช้ F - test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า "บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 6 ต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่ม อายุ

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	อายุน้อย (N=54)		อายุปานกลาง (N = 121)		อายุมาก (N = 67)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. <u>ด้านการรักษาความสัตย์</u>							
1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	4.39	0.79	4.37	0.99	4.05	1.25	2.36
2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.06	0.83	4.16	0.96	3.94	1.30	0.97
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.20	0.79	4.23	1.12	4.00	1.32	0.92
4. เป็นผู้ตรงต่อเวลา	3.91	0.85	4.05	0.99	3.98	1.11	0.39
5. เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	4.30	0.82	4.05	1.13	3.85	1.29	2.39
6. เป็นคนพูดจริงทำจริง	3.91	1.09	3.87	0.93	3.75	1.31	0.36
7. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.74	4.04	1.01	3.71	1.34	2.72
8. ไม่เป็นคนหุบเขาเชื่อคนง่าย	4.02	1.05	3.82	1.05	3.78	1.30	0.34
9. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	4.24	0.85	4.01	0.93	3.85	1.31	2.15
10. ปฏิบัติตรงไปตรงมา	4.17	0.80	3.87	0.99	3.88	1.32	1.60
ค่าเฉลี่ยด้านการรักษาความสัตย์	4.13	0.61	4.05	0.83	3.87	1.20	1.30

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	อายุน้อย (N =54)		อายุปานกลาง (N = 121)		อายุมาก (N = 67)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2. <u>ด้านการรู้จักชมใจตนเอง</u>							
11. ใจกว้าง-ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.07	0.87	3.90	1.00	3.63	1.22	2.92
12. มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	4.20	0.83	3.98	0.99	3.82	1.04	2.31
13. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.98	0.86	3.92	0.94	4.01	1.04	0.24
14. ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้	4.04	0.89	3.91	0.97	3.69	1.31	1.75
15. เป็นคนมีเหตุผล	4.17	0.88	4.19	0.97	3.78	2.27	3.69*
16. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.13	0.74	3.94	1.01	3.49	1.27	6.35**
17. มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	3.87	0.73	3.88	0.94	3.72	1.10	0.67
18. ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.96	0.95	3.93	0.95	3.61	1.19	2.47
19. มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	4.37	0.92	4.12	0.90	4.00	1.14	2.23
20. ยอมรับความจริง	4.17	0.82	3.88	0.87	3.66	1.32	3.85*
ค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักชมใจตนเอง	4.11	0.68	3.96	0.79	3.74	1.05	2.95
3. <u>ด้านความอดทน อดกลั้น และอดออม</u>							
21. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.02	0.68	3.79	0.86	4.16	0.99	4.21*
22. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา	4.22	1.00	3.89	0.85	3.93	1.21	2.15
23. มองคนอื่นในแง่ดี	4.07	0.91	3.94	0.89	3.85	1.26	0.73
24. สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ	4.22	0.74	3.88	1.02	3.85	1.34	2.27
25. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	3.90	0.83	3.72	1.07	3.48	1.43	2.09
26. มีความอดทนสูง	3.80	0.81	3.72	1.07	3.54	1.29	0.97
27. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	3.98	0.66	3.68	0.99	3.54	1.29	3.01

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	อายุน้อย (N = 54)		อายุปานกลาง (N = 121)		อายุมาก (N = 67)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
28. มีความหนักแน่น	3.94	0.83	3.86	0.89	3.88	0.94	0.15
29. ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ	3.96	0.70	3.93	0.97	3.77	0.96	0.81
30. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	4.07	0.64	4.14	0.99	3.70	1.13	4.64*
ค่าเฉลี่ยด้านความอดทน อดกลั้น และอดออม	4.02	0.61	0.86	0.77	3.76	1.03	1.43
4. ด้านความเสียสละ							
31. มีน้ำใจเมตตา	3.92	0.77	3.83	0.95	3.55	1.31	2.25
32. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.79	3.71	0.91	3.55	1.31	4.14*
33. มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	4.06	0.72	3.89	0.84	3.73	1.20	1.80
34. รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น	4.06	0.63	3.94	0.95	3.82	1.37	0.77
35. ไม่พุดจาเหยดหยามถูกผู้อื่น	4.04	0.73	3.94	0.93	3.90	1.36	0.28
36. มีความกตัญญูทวนที่ต่อประเทศชาติ	4.02	0.89	3.91	0.80	3.78	1.29	0.92
37. กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	4.04	0.73	3.93	0.98	3.78	1.29	0.99
38. ทำงานด้วยความเสียสละ	4.26	0.81	3.95	0.94	3.96	1.11	2.17
39. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ							
40. ส่วนรวม	3.89	0.89	3.78	0.88	3.72	1.10	0.47
40. รู้จักให้อภัย – ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	3.79	0.77	3.94	0.90	3.72	1.10	1.08
ค่าเฉลี่ยด้านความเสียสละ	4.01	0.66	3.91	0.76	3.75	1.13	1.36
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน	4.08	0.62	3.98	0.71	3.77	1.09	2.13

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *

จากตาราง 6 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ข้อ ที่เหลืออีก 34 ข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ มีดังนี้

- 1) มีระเบียบวินัยในการทำงาน ($F = 6.35^{**}$)
- 2) มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ($F = 4.64^{*}$)
- 3) ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ($F = 4.21^{*}$)
- 4) เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ($F = 4.14^{*}$)
- 5) ยอมรับความจริง ($F = 3.85^{*}$)
- 6) เป็นคนมีเหตุผล ($F = 3.69^{*}$)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ดังผลในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มอายุ

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่		
		อายุมาก (N = 67)	อายุปานกลาง (N = 121)	อายุน้อย (N = 54)
1. มีระเบียบวินัยในการทำงาน				
กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	3.49	3.94	4.13
อายุมาก	3.49	-	0.45*	0.64*
อายุปานกลาง	3.94	-	-	0.19*
อายุน้อย	4.13	-	-	-

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

2. เป็นคนมีเหตุผล

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	อายุมาก (N = 67)	อายุน้อย (N = 54)	อายุปานกลาง (N =121)
		3.77	4.16	4.19
อายุมาก	3.77	-	0.39*	0.42*
อายุน้อย	4.16	-	-	0.03
อายุปานกลาง	4.19	-	-	

3. ยอมรับความจริง

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	อายุน้อย (N = 54)	อายุปานกลาง (N =121)	อายุมาก (N = 67)
		3.65	3.88	4.16
อายุมาก	3.65	-	0.23 *	0.51*
อายุปานกลาง	3.88	-	-	0.23*
อายุน้อย	4.16	-	-	-

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

4. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

กลุ่มอายุ		อายุปานกลาง (N = 121)	อายุน้อย (N = 54)	อายุมาก (N = 67)
	$\bar{X}$	3.79	4.01	4.16
อายุปานกลาง	3.79	-	0.22*	0.37*
อายุน้อย	4.01	-	-	0.15*
อายุมาก	4.16	-	-	-

5. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

กลุ่มอายุ		อายุมาก (N = 67)	อายุน้อย (N = 54)	อายุปานกลาง (N = 121)
	$\bar{X}$	3.70	4.07	4.14
อายุมาก	3.70	-	0.37*	0.44*
อายุน้อย	4.07	-	-	0.07
อายุปานกลาง	4.14	-	-	-

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่มีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบรายคู่

6. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มอายุ		อายุมาก (N = 67)	อายุปานกลาง (N =121)	อายุมาก (N = 54)
	$\bar{X}$	3.55	3.70	4.09
อายุมาก	3.55	-	0.15	0.54*
อายุปานกลาง	3.70	-	-	0.39*
อายุน้อย	4.09	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบเป็นรายคู่ในตาราง 7 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรกลุ่มอายุมาก (50 ปีขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่า บุคลากรในกลุ่มอายุปานกลาง และบุคลากรกลุ่มอายุน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ มีระเบียบวินัยในการทำงาน เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความจริง มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน

2. บุคลากรกลุ่มอายุมาก กับ บุคลากรกลุ่มอายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอายุน้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน

3. บุคลากรกลุ่มอายุปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอายุมาก และบุคลากรกลุ่มอายุน้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน กลุ่มวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 129 คน และกลุ่มวุฒิสุงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน การเปรียบเทียบข้อนี้ใช้ F - test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า "บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนก ตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษา

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 22)		ปริญญาตรี /เทียบเท่า (N = 129)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 91)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. <u>ด้านการรักษาความสัตย์</u>							
1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	4.19	0.87	4.24	1.09	4.39	0.99	0.65
2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.48	0.51	4.01	1.12	4.08	0.99	1.85
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.24	1.00	4.13	1.11	4.19	1.15	0.14
4.เป็นผู้ตรงต่อเวลา	4.05	0.92	3.93	0.97	4.09	1.05	0.70
5.เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	4.24	0.89	3.89	1.16	4.23	1.09	2.82
6. เป็นคนพูดจริงทำจริง	3.48	1.21	3.90	1.12	3.87	0.97	1.62
7. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.87	3.97	1.13	4.00	1.04	0.26
8. ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย	3.38	1.20	3.91	1.07	3.90	1.16	2.08
9. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.62	1.12	4.05	0.99	4.07	1.08	1.70
10. ปฏิบัติตรงไปตรงมา	4.05	0.92	3.86	1.09	4.03	1.03	0.84
ค่าเฉลี่ยด้านการรักษาความสัตย์	3.95	0.76	3.99	0.92	4.08	0.92	0.35

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N =22)		ปริญญาตรี/ เทียบเท่า (N = 129)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 91)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2. <u>ด้านการรู้จักตนเอง</u>							
11. ใจกว้าง-ยอมรับฟังความคิดเห็นของ คนอื่น	3.77	0.92	3.80	1.09	3.98	1.01	0.87
12. มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	3.82	1.22	3.93	0.87	4.11	1.06	1.26
13. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.68	1.04	3.95	0.87	4.04	1.02	1.32
14. ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้	3.77	0.87	3.88	1.08	3.90	1.10	0.12
15. เป็นคนมีเหตุผล	4.14	0.83	3.97	1.10	4.20	1.02	1.31
16. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.14	0.83	3.76	1.17	3.93	0.96	1.57
17. มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	3.64	0.73	3.78	1.06	3.96	0.80	1.48
18. ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.50	1.01	3.83	1.13	3.96	0.87	1.79
19. มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	3.86	1.13	4.20	1.01	4.12	0.89	1.14
20. ยอมรับความจริง	3.86	0.94	3.91	1.10	3.86	0.91	0.07
ค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักตนเอง	3.82	0.81	3.90	0.88	4.01	0.83	0.60
3. <u>ด้านความอดทน อดกลั้น และ อดออม</u>							
21. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	3.47	1.17	3.85	0.85	4.18	0.78	6.97**
22. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา	3.73	1.08	4.07	0.95	3.90	1.64	1.50
23. มองคนอื่นในแง่ดี	3.91	0.87	3.89	1.09	4.03	0.91	0.54
24.สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ	3.86	0.99	3.88	1.08	4.08	1.09	1.01
25.ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	3.68	0.78	3.61	1.11	3.80	1.26	0.73

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 22)		ปริญญาตรี/ เทียบเท่า (N = 129)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 91)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26. มีความอดทนสูง	3.64	0.90	3.60	1.13	3.81	1.04	1.02
27. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	3.59	0.85	3.70	1.00	3.75	1.08	0.21
28. มีความหนักแน่น	3.86	0.71	3.84	0.93	3.96	0.92	0.43
29. ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ	3.86	0.13	3.84	0.93	3.99	0.93	0.82
30. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	4.00	0.62	3.98	0.98	4.03	1.06	0.06
ค่าเฉลี่ยด้านความอดทน อดกลั้น และอดออม	3.76	0.81	3.82	0.82	3.95	0.83	0.37
4. <u>ด้านความเสียสละ</u>							
31. มีน้ำใจเมตตา	4.00	0.93	3.70	1.07	3.81	1.01	0.88
32. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.92	3.72	1.16	3.75	0.96	0.30
33. มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	3.86	0.89	3.88	0.98	3.89	0.90	0.01
34. รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น	3.91	0.87	3.84	1.07	4.07	1.01	1.24
35. ไม่พูดจาเหยียดหยามถูกผู้อื่น	4.05	0.79	3.91	1.07	3.98	1.03	0.20
36. มีความกตัญญูทักท้วงต่อประเทศชาติ	3.64	0.90	3.83	1.04	1.06	0.88	2.29
37. กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	3.91	1.06	3.91	1.02	3.91	1.06	0.01
38. ทำงานด้วยความเสียสละ	3.86	0.77	4.06	0.86	4.00	1.15	0.43
39. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ ส่วนรวม	3.77	0.75	0.75	0.96	3.84	0.98	0.25
40. รู้จักให้อภัย – ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	3.91	0.87	3.77	1.02	3.94	1.11	0.81
ค่าเฉลี่ยด้านความเสียสละ	3.88	0.76	3.84	0.89	3.95	0.87	0.45
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน	3.88	0.74	3.91	0.83	4.00	0.83	0.35

จากตาราง 8 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน
3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ข้อ คือ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ($F = 6.97^{**}$) เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป ดังผลในตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ เกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นรายข้อเมื่อจำแนกตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษา

ข้อที่มีนัยสำคัญ		ผลการทดสอบรายคู่		
1. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี				
วุฒิทางการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 22)	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า (N = 129)	สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 91)
	$\bar{X}$	3.47	3.85	4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	-	0.33*	0.71*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.85	-	-	0.33*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบเป็นรายคู่ในตาราง 9 เมื่อจำแนกตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรในกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในเรื่องของการปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ระหว่างบุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี กับบุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และส่วนบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งของบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง ศึกษาพิเศษ และหัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม จำนวน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ การเปรียบเทียบข้อนี้ใช้ t - test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า "บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน" ผลการเปรียบเทียบได้นำเสนอในตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N = 77)		เจ้าหน้าที่ (N = 165)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. <u>ด้านการรักษาความสัตย์</u>					
1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	2.60	1.01	4.12	1.04	1.70
2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	2.51	1.05	3.99	0.95	1.17
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.65	1.00	4.02	1.12	1.15
4. เป็นผู้ตรงต่อเวลา	2.47	1.00	3.80	0.91	1.03
5. เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	3.51	0.94	3.87	1.17	1.06
6. เป็นคนพูดจริงทำจริง	3.22	0.96	3.76	1.04	1.13
7. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.97	3.83	1.07	1.13
8. ไม่เป็นคนหุบปากคนอื่นง่าย	3.24	1.17	3.82	0.99	1.47
9. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.44	0.94	3.92	0.97	1.63
10. ปฏิบัติตรงไปตรงมา	3.27	1.01	3.88	0.99	1.21
ค่าเฉลี่ยด้านการรักษาความสัตย์	3.44	0.91	3.90	0.82	0.86

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N =77)		เจ้าหน้าที่ (N = 165)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2. <u>ด้านการรู้จักชมใจตนเอง</u>					
11. ใจกว้าง-ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3.22	0.98	3.63	1.06	1.49
12. มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	3.45	0.96	3.75	1.02	3.84*
13. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.24	1.07	3.74	0.92	4.12*
14. ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้	3.09	1.02	3.66	1.08	1.23
15. เป็นคนมีเหตุผล	3.35	1.08	3.85	1.05	1.34
16. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.16	1.03	3.59	0.97	3.93*
17. มีความเฉลียวฉลาดในการพูด	4.22	0.94	3.59	0.97	3.93*
18. ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.27	0.95	3.62	1.00	3.86*
19. มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	3.47	0.74	4.08	1.02	1.64
20. ยอมรับความจริง	3.33	0.92	3.85	1.02	0.78
ค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักชมใจตนเอง	3.28	0.86	3.75	0.86	1.16
3. <u>ด้านการรู้จักชมใจตนเอง</u>					
21. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.33	0.96	3.70	0.83	4.34*
22. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา	3.27	0.99	3.93	1.01	1.44
23. มองคนอื่นในแง่ดี	3.40	0.93	3.77	1.01	1..86
24. สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ	3.47	0.90	3.80	1.06	1.01
25. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	3.11	1.15	3.58	1.03	1.57
26. มีความอดทนสูง	3.29	0.90	3.56	1.04	1..45

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N = 77)		เจ้าหน้าที่ (N = 165)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
27. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า	3.16	1.00	3.65	0.98	1.08
28. มีความหนักแน่น	3.31	0.92	3.79	0.94	1.22
29. ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ	3.17	0.93	3.85	0.89	0.57
30. มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	3.29	0.98	3.82	0.97	1.60
31. มีน้ำใจเมตตา	3.29	0.92	3.63	1.03	1.15
32. เข้าใจเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.94	3.70	1.06	0.84
33. มีความสุภาพต่อคนทั่วไป	3.24	0.92	3.73	0.98	1.13
34. รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น	3.49	0.92	3.72	0.94	1.23
35. ไม่พูดจาเหยียดหยามดูถูกผู้อื่น	3.53	0.90	3.82	0.95	1.13
36. มีความกตัญญูทวดที่ต่อประเทศชาติ	3.31	0.94	3.77	0.94	1.21
37. กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา	3.38	0.91	3.84	0.93	1.72
38. ทำงานด้วยความเสียสละ	3.33	0.94	3.92	0.91	1.81
39. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของ ส่วนรวม	3.15	0.91	3.68	0.97	1.92
40. รู้จักให้อภัย ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต	3.42	0.94	3.66	0.94	1.86
ค่าเฉลี่ยด้านความเสียสละ	3.53	0.83	3.80	0.79	0.78
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน	3.31	0.83	3.80	0.79	0.76

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 10 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบโดยรวม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

3. เมื่อพิจารณารายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ข้อ ที่เหลืออีก 34 ข้อ ไม่พบความแตกต่าง ในจำนวน 14 ข้อนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ตำแหน่งผู้บริหารสูงกว่าเจ้าหน้าที่คือ

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1) มีความรอบคอบในการตัดสินใจ | ($\bar{X} = 4.45$ และ $\bar{X} = 3.75$) |
| 2) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี | ($\bar{X} = 4.45$ และ $\bar{X} = 3.75$) |
| 3) ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี | ($\bar{X} = 4.33$ และ $\bar{X} = 3.70$) |
| 4) ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ | ($\bar{X} = 4.27$ และ $\bar{X} = 3.62$) |
| 5) มีความเฉลียวฉลาดในการพูด | ($\bar{X} = 4.22$ และ $\bar{X} = 3.59$) |
| 6) มีระเบียบวินัยในการทำงาน | ($\bar{X} = 4.16$ และ $\bar{X} = 3.59$) |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้รวม 42 ฉบับ มีความคิดเห็นทั้งสิ้น 128 ความคิดเห็น ได้นำเสนอในตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
1	รักษาความลับของผู้บังคับบัญชา	25	14.65
2	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	23	13.45
3	รู้จักพอเพียง	17	11.70
4	บริหารงานแบบยืดหยุ่น	13	7.60
5	มีจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ส่วนรวม	12	7.55
6	เป็นผู้รู้จักยกย่อง ส่งเสริมผู้อื่น	10	5.80
7	เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน	10	5.80
8	มีวิสัยทัศน์	5	2.10
9	ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	4	2.05
10	มีอุดมการณ์	3	1.75
11	พูดในสิ่งที่ควรพูด	2	1.50
12	มอบหมายงานที่ถูกต้อง	1	0.50

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
13	เป็นที่พึงของผู้ไต่บั๊งคับบัญชา	1	0.50
14	จัดสรรงบประมาณอย่างยุติธรรม	1	0.50
15	บำรุงขวัญและให้กำลังใจผู้ไต่บั๊งคับบัญชา	1	0.50
	รวม	128	100

จากตาราง 11 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรม สำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 128 ความคิดเห็น สามารถสรุปความคิดเห็นได้ 15 ข้อ เรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้

1. รักษาความลับของผู้ไต่บั๊งคับบัญชา
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. รู้จักพอเพียง
4. บริหารงานแบบยึดหยุ่น
5. มีจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ส่วนรวม
6. เป็นผู้รู้จักยกย่อง ส่งเสริมผู้อื่น
7. เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน
8. มีวิสัยทัศน์
9. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ไต่บั๊งคับบัญชา
10. มีอุดมการณ์
11. พุดในสิ่งที่ควรพูด
12. มอบหมายงานที่ถูกต้อง
13. เป็นที่พึงของผู้ไต่บั๊งคับบัญชา
14. จัดสรรงบประมาณอย่างยุติธรรม
15. บำรุงขวัญและให้กำลังใจผู้ไต่บั๊งคับบัญชา

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัญหาที่อยู่ในความสนใจในสังคมปัจจุบัน คือ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุ เป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว จนกระทั่งความสำคัญในด้านคุณธรรมและจริยธรรมลดน้อยลง หลายฝ่ายจึงได้เรียกร้องความสนใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมให้มากขึ้น งานวิจัยครั้งนี้ ให้ความสนใจต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจะมีผลไปถึงการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ งานวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของกรมการศึกษา นอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยยึด แนวคุณธรรม 4 ประการจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นกรอบความคิดของการวิจัยครั้งนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง เกี่ยวกับคุณธรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้บริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการตามแนวพระราชดำรัส ได้แก่ การรักษาความสัตย์ การข่มใจตนเอง ความอดทน อดกลั้นและอดออม และความเสียสละ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ โดยเปรียบเทียบระหว่าง เพศอายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะทั่วไปของบุคลากรในสังกัดส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้า

เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหาร ในส่วนของคุณธรรมนี้ ได้ยึดตามคุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส เป็นกรอบของเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้นำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์มีความจริงใจ ต่อตนเองที่จะปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์กับสังคม

2. การรู้จักข่มใจตนเอง ได้แก่ การมีเหตุผล การรักษาระเบียบวินัย และการมีความยุติธรรม รู้จักการบังคับและสามารถควบคุมจิตใจตนเอง ไม่กระทำความผิดศีลธรรมและไม่กระทำความผิดกฎหมาย ให้ปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง

3. ความอดทน อดกลั้น และอดออม ได้แก่ การมีความอดุสาหะ อดทน อดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

4. ความเสียสละ ได้แก่ การมีความเมตตา กรุณา การมีความกตัญญูทตเวที หุ่่มเททั้งกำล้งกาย กำล้งทรัพย์ ตลอดจนกำล้งสติปัญญา ต่อการประพฤติปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง บุคคล หน่วยงาน และสังคมส่วนรวม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง กองแผนงาน กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กองส่งเสริมปฏิบัติการ การการเจ้าหน้าที่ หน่วยศึกษานิเทศก์ ศูนย์บริการเพื่อการศึกษา และศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2541 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 650 คน แยกเป็นตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 99 คน และเจ้าหน้าที่ 551 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 242 คน คิดเป็นร้อยละ 37.23 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด แยกเป็นบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร 77 คน (ร้อยละ 77.78) และบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ 165 คน (ร้อยละ 29.95)

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งของบุคลากร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวพระราชดำรัส คือ ด้านการรักษาความสัตย์ ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ด้านความอดทน อดกลั้น อดออม และด้านความเสียสละ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม สำหรับผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - list)
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ช่วงคะแนน ให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาว่า คุณธรรมในแต่ละข้อ และแต่ละด้าน มีความจำเป็นต่อตำแหน่งผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนมาก - น้อยเพียงใด โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ
3. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทั้งในตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในเดือนธันวาคม 2541 ได้รับตอบกลับคืนจำนวน 242 ฉบับ แยกเป็นจากตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 77 ฉบับ (ร้อยละ 77.78 ของทั้งหมด) และจากเจ้าหน้าที่ 165 ฉบับ (ร้อยละ 29.95 ของทั้งหมด)

✓การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายองค์ด้าน และรวมทุกด้าน

2.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่แยกเป็น 2 กลุ่ม ด้วย t-test และที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance, F - test)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจำแนกคำตอบออกตามเนื้อหา ทำการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของแต่ละความคิดเห็น และเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย

✓สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) นั่นคือ มีความจำเป็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านการรักษาความสัตย์ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.89$) และด้านความอดทนอดกลั้น และอดออม ($\bar{X} = 3.86$)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน เป็นรายข้อ พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับ ได้ดังนี้

1) ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน	($\bar{X}$ = 4.29)
2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	($\bar{X}$ = 4.16)
3) มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง	($\bar{X}$ = 4.14)
4) เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้	($\bar{X}$ = 4.08)
5) เป็นคนมีเหตุผล	($\bar{X}$ = 4.07)
6) เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	($\bar{X}$ = 4.05)
7) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	($\bar{X}$ = 4.02)
8) ทำงานด้วยความเสียสละ	($\bar{X}$ = 4.02)
9) เป็นผู้ตรงต่อเวลา	($\bar{X}$ = 4.00)
10) มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	($\bar{X}$ = 4.00)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน
พิจารณาเป็นรายด้าน และพิจารณาเป็นรายข้อ

2.2 เมื่อจำแนกตามอายุ

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน
และเปรียบเทียบเป็นรายด้าน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบความแตกต่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 6 ข้อ ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรกลุ่มอายุมาก (51 ปีขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูง
กว่าอีก 2 กลุ่ม ใน 3 ข้อ คือ ยอมรับความจริง ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และเข้าใจ
เพื่อนร่วมงาน บุคลากรกลุ่มอายุปานกลาง (41 - 50 ปี) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น 2 ข้อ
คือ เป็นคนมีเหตุผล และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ส่วนบุคลากรกลุ่มอายุน้อย
(40 ปีและต่ำกว่า) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น 1 ข้อ คือ มีระเบียบวินัยในการทำงาน

2.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบโดยรวมและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียง 1 ข้อ คือ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยด้านความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาได้แก่ บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี และเทียบเท่า และบุคลากรวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$, $\bar{X} = 3.85$ และ $\bar{X} = 3.47$ ตามลำดับ)

2.4 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาโดยรวมและเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ข้อ และทั้ง 6 ข้อนี้ กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเฉลียวฉลาดในการพูด มีระเบียบวินัยในการทำงาน ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความรอบคอบในการตัดสินใจ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน เฉพาะข้อที่ค่าความถี่สูง ได้แก่ การรักษาความลับของผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักพอเพียง บริหารงานแบบยืดหยุ่น มีจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ส่วนรวม เป็นผู้รู้จักยกย่องส่งเสริมผู้อื่น เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และ มีอุดมการณ์

อภิปรายผล

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรหยิบยกมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมสำหรับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สภาพสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนความเจริญทางด้านวัตถุ ทำให้เกิดความสับสนและจิตใจเสื่อมทรามลง รวมทั้งค่านิยม ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการแข่งขัน แย่งชิง ชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน ทั้งในการประกอบ อาชีพและในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน สภาพดังกล่าว ได้บีบบังคับให้วิถีชีวิตของบุคคลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะบุคลากรและผู้บริหาร ได้เห็นแบบอย่างของคน ในสังคมที่แสดงให้เห็นถึงความไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีสัจจะ อยู่เสมอ ๆ เช่น การทุจริตในวงราชการ การหลอกลวงกันในสังคม การเอารัดเอาเปรียบ แสดงให้เห็นว่าคุณธรรมด้านการรักษาความสัตย์ ของบุคคลในสังคมเสื่อมลง ประกอบกับค่านิยมในปัจจุบัน นิยมยกย่องผู้ที่ประพฤติทุจริตจน ร่ำรวยว่าเป็นผู้มีเกียรติ จนเป็นที่เคารพนับถือในสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานที่มี ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบสูง ความมีคุณธรรมด้านการรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน อดกลั้น และอดออม และความเสียสละ จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารเป็น อย่างมาก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ผู้บุคลากรและบริหาร หน่วยงานส่วนกลางของกรมการ ศึกษานอกโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวรัช โพธิ์กุล (2528) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี มีคุณธรรมด้าน ด้านความเสียสละอยู่ในระดับดีมาก และโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ปรีชา ขันธไพบศรี (2535) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ อยู่ในเกณฑ์สูงทุกด้าน ส่วนอดม เปี่ยมเจริญ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและคุณธรรม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการ ศึกษานอกโรงเรียน เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการ ศึกษานอกโรงเรียน เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์กับมโนภาพเกี่ยวกับตนเองอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สมจิตต์ เครือสุคนธ์ (2539) พบว่า คุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูประจำกลุ่มทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ที่มีสถานภาพทางเพศ มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวม และแต่ละประการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ผู้ที่มีอายุต่างกัน พบว่า คุณธรรมด้านการอดทน อดกลั้น อดออม แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษา รายได้ และสถานภาพของการทำงานต่างกัน มีคุณธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวม และแต่ละประการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ครูประจำกลุ่มทางไกลของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ต้องแข่งขันและเห็นแก่ประโยชน์ของตนเองเพื่อความอยู่

รอด ดังนั้น ผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหารงาน โดยตรงกับงานการศึกษาผู้ใหญ่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของสํานัก มีธรรม (2531 : 28) ที่ว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารควรมีลักษณะของผู้เป็นใหญ่ ปรับตัวให้เข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าคิดถึงตน มีความอดทน รวมทั้งใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ดีที่สุด

ทั้งนี้ ทางสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย (2538 : 2) เห็นว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารราชการพลเรือนดีเด่น ในส่วนของความมีคุณธรรม โดยนำหลักคุณธรรมต่าง ๆ เช่น ทศพิธราชธรรม คุณธรรม 4 ประการ มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการโดยทั่วไป

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางองกรมการศึกษาออกโรงเรียน เห็นความจำเป็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร สอดคล้องกับความคํากล่าว ของอานันท์ ปันยารชุน (2534 : 1) ที่ว่า การพัฒนาประเทศที่ปรากฏ ทั้งในด้านวัตถุและคุณธรรม เป็นผลสะท้อนคุณภาพของสังคม อันเป็นผลมาจากการขัดเกลาและประสบการณ์จากสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อของ ไรท์ (Wright 1975 : 25) ที่ว่าสังคมมีส่วนในการปั้นมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กัน ตามแต่ว่า มนุษย์นั้นจะอยู่กลุ่มใดของสังคมนอกจากนี้ บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : 14) ยังกล่าวไว้ว่า สิ่งที่สังคมต้องการ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรม นั่นเอง ดังนั้น ทำให้รัฐบาลหลายสมัย ต้องกำหนดเป็นนโยบายฟื้นฟูเสริมสร้าง ปลุกฝัง คุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังปรากฏในคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ชุตนายบริหาร ศิลปอาชา (2538 : 2538) รัฐบาลชุด ของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรม โดยให้นโยบายพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชน และกำหนดในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539 : 24) ได้ ระบุจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาประชากรไทยทุกคนอย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และยังตรงกับนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 2) ที่มุ่งเน้น ให้มีความสามารถพื้นฐานในการแก้ไขปัญหา การดำเนินชีวิตตลอดจนการปรับตัวของสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง ยังได้แผนปฏิบัติการให้พรรคเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ แก่ประชาชนและขยายการส่งเสริมให้กว้างขวาง โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 21) ซึ่งกรมการศึกษาออกโรงเรียน ก็เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของคุณธรรม จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน ฉบับที่ 8(พ.ศ. 2540 - 2544) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และอุดมการณ์ในการทำงานของบุคลากรและผู้บริหาร โดยมีเป้าหมาย ประการหนึ่ง คือ ให้ผู้บริหารและบุคลากรของกรมการศึกษาออกโรงเรียน เป็นผู้มี

มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมและเป็นคนดีของสังคม รวมทั้ง ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจของบุคลากรทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมอีก 5 ประการ ได้แก่ การมีระเบียบวินัย การรักษาความลับของทางราชการ การให้อภัย ความมีน้ำใจหนักแน่น และความกตัญญูทวนเวียน

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ระดับปานกลางและระดับน้อยไม่มี ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร 10 ข้อ ที่มีมากที่สุดคือ (1) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน (2) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (3) มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง (4) เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ (5) เป็นคนมีเหตุผล (6) เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ (7) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (8) ทำงานด้วยความเสียสละ (9) เป็นผู้ตรงต่อเวลา (10) มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

ตัวแปรอิสระ ที่นำมาเปรียบเทียบครั้งนี้ มี 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่ง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ (ด้าน) 4 องค์ประกอบ

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ความจำเป็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระโดยรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบรายด้าน ก็มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติเช่นเดียวกัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณธรรม ทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรและผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร พบว่า เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระโดยรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบรายด้าน ก็มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีลำดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ (1) รักษาความลับของผู้บังคับบัญชา (2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (3) รู้จักพอเพียง (4) บริหารงานแบบยืดหยุ่น (5) มีจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ส่วนรวม (6) เป็นผู้รู้จักยกย่องส่งเสริมผู้อื่น (7) เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรและผู้บริหารเกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน การศึกษานอกโรงเรียนยิ่งขึ้น
2. กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรพิจารณาบททวนเกี่ยวกับ และการนำไปปฏิบัติให้ สอดคล้องกับแผนการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 -2545) ใน ส่วนของการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งยังนำไปปฏิบัติได้น้อยและค่อนข้างน้อย
3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีดังนี้ การ พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรม เป็นเรื่องมีความสำคัญ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ต่อเนื่อง กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรเน้นการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนระดับ จังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ของกระทรวง ศึกษาธิการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ. ชุดพื้นฐานปรัชญา จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- โกสินทร์ รังสิมาพันธ์. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ, 2530.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คู่มือการปฏิรูปครูและบุคลากรของกรมการศึกษา นอกโรงเรียน. 2540.
- , แผนการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กองแผน งาน, 2539.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชน กรุงเทพฯ, 2535.
- , ข่าวสารวิจัยการศึกษา คณะอนุกรรมการการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณ ธรรม “แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม” ฉบับที่ 16(6) สิงหาคม - กันยายน, 2536.
- , แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) กรุงเทพฯ, 2539.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. พระบรมราโชวาท. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2530.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาคน และสังคมช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544), 2539.
- ชัยวัฒน์ อัตพัฒน. จริยธรรม. ภาควิชาปรัชญา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2520.
- , จริยศาสตร์. กรุงเทพฯ : สหบุรุษการพิมพ์, 2525.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- ชาติ ลัทธ. การศึกษาเรื่องคุณธรรมแห่งความเป็นพลเมืองดีบางประการของเด็กที่ จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ปรินูญานพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการ ศึกษาประสานมิตร, 2507 . อัดสำเนา.

- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. หลักการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน. กรุงเทพฯ ฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ, 2524.
- ณรงค์ เกียรติศรีศิริ. คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. คณะวิทยาศาสตร์,
วิทยาลัยครูเชียงใหม่, 2530.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. จุลสาร ฉบับที่ 4
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526.
- ธวัช โพธิกุล. คุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาณพนธ์ กศม.
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. บทความทางวิชาการ พ.ศ.2530-2533. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.
- บรรหาร ศิลปอาชา. เอกสารคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. รัฐสภา. กรุงเทพฯ ฯ :
2538.
- ปรีชา ชันไชยพรศรี. คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ
ศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาณพนธ์ กศม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2535.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักงาน
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, กรุงเทพฯ ฯ : 2536.
- พัฒนาคุณธรรม, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการพัฒนาคุณธรรม.
กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2533.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรเตรียมผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา. กรมสามัญศึกษา, 2530.
- , คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กระทรวงศึกษาธิการ,
2540.
- พระราชวิสุทธิโมลี, การประยุกต์พุทธธรรมมาใช้ในการดำรงตนของข้าราชการ.
คำบรรยายทางวิชาการและหลักปฏิบัติในการฝึกอบรมข้าราชการกรมการ
ศาสนา, 2530.

วีระ บำรุงรักษ์. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรรมการ
ศาสนา, 2533.

อานันท์ ปันยารชุน. ความเป็นมาของการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริย
ธรรม. เอกสารสรุปเปิดการประชุมคณะกรรมการการพัฒนา
ศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก. ทำเนียบรัฐบาล, 2534.

Bernard Forisha. **Moral Development and Education**. Nebraska : Professional
Educators Publication, Inc., 1976.

Good Carter, V. **Dictionary of Education**. New York : Mcgraw Hill book Inc.,
1973.

Lowe, Marshall G. **Value Orientation in Counseling**. London : The Control
Press Publishers, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ รายชื่อหน่วยงาน



76

ทบ 1007/ ๕๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๑

อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ยน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวระเบียบ สมจิตร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย
ในครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทบทวนวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของ
บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์
ทางศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และ ดร.ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการ
ทบทวนวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ปรีชาบุษย์ จรรย์วิทยานนท์ เป็นผู้
ตรวจสอบการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้ นางสาวระเบียบ สมจิตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



77

ที่ ทม 1007/4119

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวระเบียบ สมจิตร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และ ดร.ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ปาน กิมปี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวระเบียบ สมจิตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



78

ที่ ทม 1007/ ๔๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวระเบียบ สมจิตร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ" ด้ยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และ ดร.ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.กล้า สมตระกูล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวระเบียบ สมจิตร ซึ่งจะเป็นประธานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ผ่านท่านรองอธิบดี ส.ศ.ค.)

เพื่อโปรด

☒ ทราบ☐ พิจารณา☐ เห็นสมควรมอบ.....

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัย)

ยชานนท์ พงศ์อุดม)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

14 S.A. 2541

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

กศน.ศธ.	
รับที่ 3140	
วันที่ 17 S.A. 2541	
เวลา.....น.	
เสนอ	
☐ ผอ.	☐ กจ.
☐ ผอ.	☐ กษ.
☐ กป.	☐ สก.
☐ ศว.	☐ ดสน.
☐ ศน.	☐ ศค.
☐ ศช.	☐ ศศ.
☐ สมท.	
☐ สก.กท.	
☐	
ลงชื่อ.....	

8/20/2541

ทม 1007/ 4905



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2541

อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

ยน อธิปไตยกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวระเบียบ สมจิตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ"
ยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ และ ดร.ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ เป็นคณะกรรมการ
ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากร โดยขออนุญาต
ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตอบแบบสอบถามคุณธรรม
สำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวระเบียบ สมจิตร
ไปเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

พนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 258-4119

กศน.ศธ.
รับที่ 3304
วันที่ 1 S.A. 2541
เวลา.....น.
เสนอ
☐ กค. ☒ กง.
☐ กผ. ☐ กพ.
☐ กป. ☐ ศท.
☐ ศว. ☐ ดสน.
☐ สน. ☐ ศค.
☐ ศช. ☐ ศศ.
☐ สมาน.
☐ สน.กทม.....
☐ ลงชื่อ.....

รายชื่อหน่วยงาน

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองแผนงาน
4. กองพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน
5. กองส่งเสริมปฏิบัติการ
6. กองการเจ้าหน้าที่
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
8. ศูนย์บริการเพื่อการศึกษา
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง คุณธรรมสำหรับผู้บริหารในงานการศึกษานอกโรงเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยยึดหลัก "คุณธรรม 4 ประการ" เป็นหลักของความกรุณาตอบคำถามให้ตรงทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกา ✓ ลงใน { } หน้าข้อที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

{ } ชาย { } หญิง

2. อายุ

{ } 40 ปีและต่ำกว่า

{ } 41 - 50 ปี

{ } 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

{ } ต่ำกว่าปริญญาตรี

{ } ปริญญาตรี และเทียบเท่า

{ } สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

{ } ผู้อำนวยการ { } ศึกษาพิเศษ

{ } หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม { } เจ้าหน้าที่

{ } อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า คุณธรรมต่อไปนี้ มีความจำเป็น สำหรับการเป็นผู้บริหารที่ดีในทางการศึกษาออกโรงเรียนเพียงใด จากระดับ 1 - 5 ท่านคิดเห็นอย่างไร โปรดกา ✓ ให้ตรงกับช่องในตาราง ที่มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง จำเป็นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง จำเป็นน้อย
- 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง
- 4 หมายถึง จำเป็นมาก
- 5 หมายถึง จำเป็นมากที่สุด

ที่	คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ระดับความจำเป็น				
		1	2	3	4	5
	การรักษาความสัตย์					
1	ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน					
2	เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
3	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
4	เป็นผู้ตรงต่อเวลา					
5	เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่					
6	เป็นคนพูดจริงทำจริง					
7	มีความจริงใจต่อเพื่อร่วมงาน					
8	ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย					
9	ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					
10	ปฏิบัติตรงไปตรงมา					

ที่	คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ระดับความจำเป็น				
		1	2	3	4	5
	การรู้จักข่มใจตนเอง					
11	ใจกว้าง - ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
12	มีความรอบคอบในการตัดสินใจ					
13	สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
14	ทนรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้					
15	เป็นคนมีเหตุผล					
16	มีระเบียบวินัยในการทำงาน					
17	มีความเฉลียวฉลาดในการพูด					
18	ประพฤติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์					
19	มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง					
20	ยอมรับความจริงและมีเหตุผล					
	ความอดทน อดกลั้น และอดออม					
21	ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี					
22	ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา					
23	มองคนอื่นในแง่ดี					
24	สามารถประสานความสามัคคีในหมู่คณะ					
25	ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด					
26	มีความอดทนสูง					
27	ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า					
28	มีความหนักแน่น					
29	ต่อสู้อุปสรรคจนประสบความสำเร็จ					

ที่	คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	ระดับความจำเป็น				
		1	2	3	4	5
30	มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา					
	ความเสียสละ					
31	มีน้ำใจเมตตา					
32	เข้าใจเพื่อนร่วมงาน					
33	มีความสุขภาพต่อคนทั่วไป					
34	รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น					
35	ไม่พุดจาเหยียดหยามดูถูกผู้อื่น					
36	มีความกตัญญูทวนที่ต่อประเทศชาติ					
37	กระตือรือร้นในการช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา					
38	ทำงานด้วยความเสียสละ					
39	มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของส่วนรวม					
40	รู้จักให้อภัย - ไม่ผูกโกรธหรืออาฆาต					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดแสดงความคิดเห็น - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

เป็นการเพิ่มเติมความคิดเห็นของท่าน อาจเขียนถึงสภาพปัญหา

คุณธรรมที่ควรมีหรือข้อเสนอแนะอื่นใดก็ได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

น.ส. ระเบียบ สมจิตร

ผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวระเบียบ สมจิตร
สถานที่เกิด	เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	26 หมู่ 11 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	บุคลากร 6 ว. กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปว.ส.) การตลาด วิทยาลัยเทคนิคสยาม
พ.ศ. 2525	ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา วิทยาลัยครูจันทระเกษม
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง
ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ
ของ
ระเบียบ สมจิตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีมุ่งหมายศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีกรอบเนื้อหาของการวิจัย ยึดถือคุณธรรม 4 ประการ ตามแนวพระราชดำรัส ได้แก่ การรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง การอดทนอดกลั้นและอดออม และความเสียสละ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางทั้ง 9 หน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 242 คน แยกเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 77 คน และเจ้าหน้าที่ 165 คน ทั้งสองกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 37.23 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ให้กลุ่มตัวอย่างระบุว่า คุณธรรมแต่ละข้อ และแต่ละด้านมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในระดับใด โดยกำหนดค่า เป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคำนวณค่าเฉลี่ย และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วย t - test และ F - test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น

1.1 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหาร โดยรวมทุกด้าน เห็นว่าอยู่ในระดับจำเป็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับจำเป็นมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านรักษาความสัตย์ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความอดทน อดกลั้น อดออม ($\bar{X} = 3.86$)

1.2 คุณธรรมเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยของความจำเป็นสูงสุด 10 อันดับ ได้แก่ ข้อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความยุติธรรม - ไม่ลำเอียง เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ เป็นคนมีเหตุผล เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ยึดประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ตั้งทำงานด้วยความเสียสละ มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

2. การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

2.2 เมื่อจำแนกตามอายุ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญใน 6 ข้อ คือ บุคลากรกลุ่มอายุมาก (51 ปีขึ้นไป) ให้ความสำคัญมากกว่ากลุ่มในเรื่อง ยอมรับความจริง ปรับตนเอง ให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และเข้าใจเพื่อร่วมงาน ส่วนบุคลากรกลุ่มอายุปานกลาง (41 - 50 ปี) ให้ความสำคัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ในเรื่อง เป็นคนมีเหตุผล และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และกลุ่มบุคลากรกลุ่มอายุน้อย (40 ปีและต่ำกว่า) ให้ความสำคัญสูงกว่ากลุ่มอื่นในเรื่อง มีระเบียบวินัยในการทำงาน

2.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 ข้อ คือ บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า ให้ความสำคัญมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าในเรื่อง ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.4 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ข้อ โดยที่กลุ่มผู้บริหาร ให้คะแนนความสำคัญสูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ ทั้ง 6 ข้อ คือ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเฉลียวฉลาดในการพูด มีระเบียบวินัยในการทำงาน ประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ มีความรอบคอบในการตัดสินใจ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะคุณธรรมต่อไปนี้อาจมีความจำเป็น คือ การรักษาความลับของผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักพอเพียง บริหารงานแบบยืดหยุ่น มีจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ส่วนรวม เป็นผู้รู้จักยกย่องส่งเสริมผู้อื่น เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีอุดมการณ์

VIRTUES FOR ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY THE STAFF IN THE
CENTRAL UNITS OF THE DEPARTMENT OF NON - FORMAL
EDUCATION OF MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
RABEAB SOMCHIT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University
March 1999

This research aimed to study the opinions on virtues for administrators as perceived by staff members in the central units of the Department of Non - Formal in 4 aspects according to His Majesty the King's Address namely : being honest , being suppressive, being tolerant forbearance and economically, as well as being devoted. A rating scale questionnaire was applied to 242 samples that were classified into 77 administrators, and 165 staff members. It was about 37.23% of the total subjects by asking them to identify the necessity of each aspect for non - formal education administrators. Statistics for analyzing the data were means, t - test and F - test

The findings of the study were summarized as follows.

1. The average opinions:

1.1 The majority of the subjects had the same opinions that the necessity of 4 virtue aspects as a whole and for each aspect was highly needed for administrators. The mean scores of each aspect were : being honest ($\bar{X} = 4.02$) being suppressive ($\bar{X} = 3.93$), being devoted ($\bar{X} = 3.89$), and being tolerant, forbearance and economically ($\bar{X} = 3.86$) respectively.

1.2 The highly ten items of virtues for administrative were being honest being responsible for one's duty, being justice - no prejudict, stick to the rules and regulations of the department, being reasonable, being careful in working, public mind in working devotedly, and being enthusiastic in problem - solving.

2. The comparison among groups:

2.1 There was no significant difference on virtues among groups according to sex both in each aspect and in item.

2.2 There were six item virtue differences among groups according to age namely : the oldest age group of over 51 years old paid more attention in truth acceptance, self - adaptation, and colleague, understanding, while the middle age group (41 - 50 years old) concerned more in being reasonable, and being enthusiastic, and the youngest age group (40 years old and younger) concerned in working disciplines.

2.3 There was only one item difference among groups according to educational background, i.e the higher educational background subjects paid more attention in self adaptation than the lower educational background ones.

2.4 There were six item differences among groups according to position, i.e. the administrators concerned more in self - adaptation, emotion controlling, wisely speaking, working disciplines, suitable behaviour for situational setting, and carefully decision virtues than the staff member group.

3. The suggestions for the supplementary virtues for administrators were :
being confidential with higher officers' information, having being good human
relationship, having sufficient mind, being flexible management, having public-mind
in services, admiring or supporting others, being humble, visioning, promoting the
subordinate and being ideal respectively.