

การเสื่อมถอยทางจริยธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

The Ethical Backsliding in the Changing Context of In School Administrators

ชัชชญา พิระธรณิศร์¹

Chatchaya Perathoranich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีของจริยธรรม แนวทางการจัดการ การเสื่อมถอยทางจริยธรรมและการวิกฤติทางศีลธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งก่อให้เกิดปรากฏการณ์ทางคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคม เกิดปัญหาทางจริยธรรมในสังคมไทยระหว่างช่วงเวลากว่าทศวรรษจนถึงปัจจุบันที่เพิ่มมากขึ้น การจัดการปัญหาทางจริยธรรม เป็นความยากลำบากทางจริยธรรม (Ethical Dilemma) ที่ต้องเริ่มจากการบริหารตัวเองทางกาย วาจา ใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการครองตน ครองคน ครองงาน การใช้หลักการบริหารด้วยระบบคุณธรรม(Merit System)และในรูปแบบของพุทธวิธี ความฉลาดทางอารมณ์ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร การใช้หลักธรรมควบคู่กับศาสตร์สมัยใหม่ในการเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรม และนำมาตราฐานทางจริยธรรมมาใช้เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการกำหนดประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

คำสำคัญ (Keywords): การเสื่อมถอยทางจริยธรรม; บริบทที่เปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article presents the moral concepts and the guidelines for the prevention of ethical decline and moral crisis in the changing context which causes the phenomenon of undesirable attributes in the society as well as the ethical problems which persist in Thai society for more than a decade. Dealing with ethical problems is often difficult because of the ethical dilemma which may occur. The educational institution administrators must, therefore, employ self-management, merit system, Buddhist ways, and emotional intelligence in the administration. In addition, the administrators should also employ Buddhist doctrines and modern

Received: 2022-07-08 Revised: 2022-08-18 Accepted: 2022-08-18

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต,

Lecturer: Program in Education Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University,
Corresponding Author e-mail: chatchaya_na@hotmail.com

science and arts to develop the behaviors as well as adopt the moral standards to define the code of ethics based upon the Moral Standards Act B.E. 2562.

Keywords: Ethical Backsliding; Changing Context; School Administrators

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการเสื่อมถอยทางศีลธรรม และจริยธรรมหรือการวิกฤติทางศีลธรรมและจริยธรรม หรือการไม่มีศีลธรรมและจริยธรรม ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ทางคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคม และการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อครหาหรือผลกระทบจากการนำเสนอของ สื่อหลัก และสื่อออนไลน์ในทางลบอยู่เสมอ เกี่ยวกับปัญหาทางพฤติกรรม ความไม่โปร่งใสในการบริหาร การหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม หรืออื่นๆ และได้มีผู้เสนอ ให้ใช้คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (วินัย ทองมัน และประเทือง ภูมิภักธาคม, 2563) ทั้งเรื่องการทุจริตโครงการอาหารกลางวัน ทุจริตเรื่องการซื้อหนังสือ อุปกรณ์การเรียน จนเป็นข่าวโด่งดังอยู่ในขณะนี้ เรื่องนี้ พรอัมรินทร์ พรหมเกิด,(2562) อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ทำวิจัย” เรื่อง การศึกษาเครือข่ายกลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่ การทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ ของภาคการศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตที่ 24, 25, 26 (กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, มหาสารคาม)” โดยได้ ทำการศึกษาในช่วงปี 2560-2561 ที่ผ่านมา และพบว่าการทุจริตคอร์รัปชันในวงการศึกษาพบว่ามี หลายรูปแบบมาก ทั้งรูปแบบและลักษณะความร่วมมือการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบในภาค การศึกษาเครือข่าย กลุ่มอิทธิพล มี 2 กลุ่มใหญ่ คือ การทุจริตจากการจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง และการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา การทุจริตคอร์รัปชันจากระบบบริหารงานบุคคล การทุจริตคอร์รัปชันจากการรับนักเรียนเข้าสถานศึกษา การทุจริตจากการเบี่ยงเบนงบประมาณที่ได้รับ จากส่วนกลาง และเงินอุดหนุนประเภทต่าง ๆ

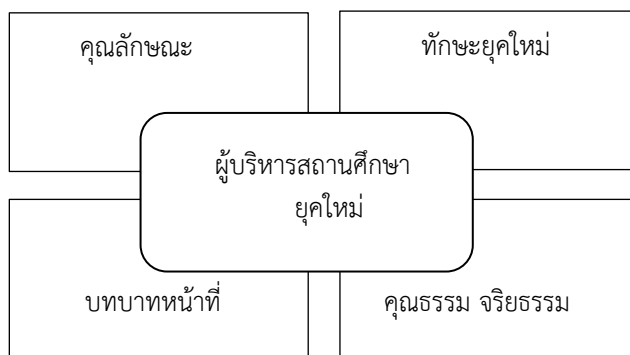
จากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในวงการศึกษา จะเห็นว่าปัญหาการทุจริตในสังคมไทย ระหว่างช่วงเวลากว่าทศวรรษจนถึงปัจจุบัน พบว่า มีเพิ่มขึ้น ส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาลและเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในทุกมิติ รูปแบบการทุจริตจากเดิมที่เป็นทุจริตทางตรงไม่ซับซ้อน อาทิ การรับสินบน การจัดซื้อจัดจ้าง การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตข้ามแดนข้ามชาติ ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่อาชญากรรมอื่น ๆ มากมายและส่งผลกระทบทางลบในวงกว้าง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ดังนั้นจึงถือว่าการรับมือกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมซึ่งมี 4 ลักษณะคือ 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ 2) บทบาทหน้าที่ 3) ทักษะยุคใหม่ 4) คุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ การบริหารสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีประกอบกิจอันใด ก็จะสามารถสำเร็จและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในยุค Disruptive Change จะต้องมีการปรับพฤติกรรมให้เป็นตัวอย่างที่ดี มีทักษะทางด้านการจัดการ สอดคล้องกับจุฑามาส ศรีทองคำ (2562) ได้ ศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า การเสื่อมโทรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร

ในบทความนี้มุ่งที่จะเสนอแนวคิด หลักการปฏิบัติของจริยธรรม และ แนวทางการจัดการ การเสื่อมถอยทางจริยธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการปัญหาทางจริยธรรม โดยนำการใช้หลักธรรมในรูปแบบของพุทธวิธี การใช้หลักการการบริหารด้วยระบบคุณธรรม(Merit System) เป็นพื้นฐาน ส่งเสริมสร้างพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

แนวคิดและทฤษฎีของจริยธรรม

หลักจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญในกฎเกณฑ์ เช่น การมีวินัย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเป็นธรรม ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความศรัทธาในวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นผู้นำในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในด้านจริยธรรมของผู้บริหารจะเป็นต้นแบบของการประพฤติปฏิบัติตนของคนในองค์กร หากผู้บริหารมีจริยธรรม องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณธรรม คนในองค์กรก็就会被หล่อหลอมให้มีคุณธรรม จริยธรรมไปด้วย และเมื่อองค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders) ก็จะมีแต่ความศรัทธา เชื่อมั่น และความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้การสนับสนุนต่อเนื่อง สม่าเสมอ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ความยั่งยืนขององค์กรนั่นเอง เข้าทำนองที่ว่า “ซื้อกินไม่หมด คดกินไม่นาน” ซึ่งจริยธรรมต่างๆ เหล่านี้ จะต้องนำมาใช้ในการประกอบวิชาชีพที่ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) ความรักความศรัทธาในอาชีพ 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) การให้ความเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับในอาชีพ 4) ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพ 5) การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ แต่ในช่วงที่ผ่านมา สถานศึกษา ประสบปัญหาพฤติกรรมทางจริยธรรม ค่อนข้างมาก มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา พฤติกรรมเกิดการถดถอย (Back Sliding) ความศรัทธาลดลง ต้องได้รับการแก้ไข แนวคิด และ ทักษะต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน(2559) จากการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ใน ศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็น ตัวแปรสำคัญใน ด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมี อิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร มีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถ สอนองตอบต่อปัญหาจริยธรรม การแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งมี ประเด็นหลักสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำยุคใหม่ 2) ทักษะยุคใหม่ 3) บทบาท หน้าที่ และ 4) คุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงภาพที่1



ภาพที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ที่มา: ชัยยนต์ เพาพาน, 2559

จากภาพที่1 คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่นั้นควรมีคุณลักษณะตัวแบบที่ดี(Good Model)เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker)สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ(Ability to Inspire)โดยมีบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) มีทักษะคุณธรรม จริยธรรม (Ethical-Moral Skills) ดังนั้นคุณธรรม จริยธรรมเป็นด้านแรกในการควบคุมใจและควบคุมตนเอง การควบคุมตนเองได้นั้น เรียกว่า ต้องมีวินัยแห่งตน เพราะวินัยเป็นจุดเริ่มต้นของคุณธรรมทุกเรื่อง (สุนน อมรวิวัฒน์,2558)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัยแห่งตนมี 2 ทฤษฎี ได้แก่ 1.ทฤษฎีการเกิดวินัยแห่งตนและ 2. ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรม ที่เป็นจุดเชื่อมโยงสู่คุณธรรม จริยธรรมนั้นได้ประกอบด้วย

1.ทฤษฎีการเกิดวินัยแห่งตน

1.1 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของ Mowrer (1950) เชื่อว่า การเกิดวินัยในตนเองจนเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะทางจิตนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในวัยทารกอย่างมีความสุข ความอบอุ่นและผ่านการอบรมสั่งสอน หรือการเลียนแบบที่ดีงามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงจะพัฒนาเป็นลักษณะที่เด่นชัดในจิตสำนึกของบุคคลนั้นและกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีเหตุผลของบุคคลนั้น

1.2 ทฤษฎีนิสัยใน 21 วัน หรือ “21-Day Habit Theory”ทฤษฎี “21-Day Habit Theory” ของ Maxwell Malt (2013) ศัลยแพทย์ชาวอเมริกัน และเป็นนักเขียนที่มีผลงานเขียนด้านจิตวิทยา “Psycho-Cybernetics” ที่เป็นที่ยอมรับและถูกตีพิมพ์มายาวนานกว่า 50 ปี ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีการสร้างนิสัยใหม่ที่ได้นำเสนอตัวเลขจำนวนวันที่จะใช้ในการสร้างนิสัยใหม่ ซึ่งมีตั้งแต่ 18 วัน, 66 วัน ไปจนถึง 254 วัน แต่ตัวเลข 21 วัน และ 21-Day Habit ตัวเลข 21 วัน เป็นตัวเลขที่กำลังอยู่ในช่วงระยะเวลา ที่ไม่มาก และ ไม่น้อยเกินไป ซึ่งค่อนข้างจูงใจ ให้คนรู้สึกมีความหวังในการที่ จะเริ่มต้นสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวเอง

สรุปได้ว่าประโยชน์และลักษณะของผู้มีวินัย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องนั้น ความสามารถของบุคคลในการควบคุม อารมณ์ พฤติกรรมของตนเอง และการใช้เหตุผลตามที่

มุ่งหวัง มีการฝึกทักษะจริยธรรม(Ethic Skill) สู่การพัฒนาความมีวินัยในตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอจนกว่าจะปฏิบัติเองและเกิดความเคยชิน

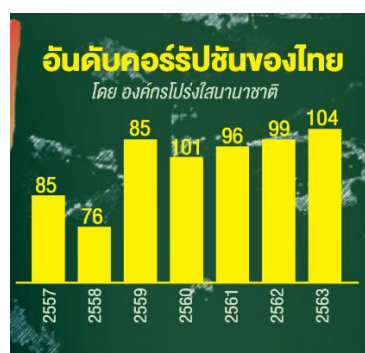
2.ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรม: การเกิดวินัยแห่งตน เกิดมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโต โดยได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ และผู้ที่เป็นคนตอบสนองจะสามารถ อบรมสั่งสอน หรือ มีอิทธิพลเหนือกว่า การมีวินัยแห่งตนแสดงได้ถึงการบริหารลัทธิภาวะทางจิตของบุคคล และเป็นหัวใจของการแสดงออกของคุณธรรมหลายประการ เช่น ความมีระเบียบ มีน้ำใจ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ในด้านทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรม เป็นทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมนุษย์พัฒนาทางจิตจนมีลักษณะทางจิตที่แตกต่าง ลักษณะที่แตกต่างกันควบคุมโดย Ego (จิตใต้สำนึก จิตที่ยึดมั่นถือมั่นในตัวเองสูง)และ Super Ego (จิตสำนึก จิตที่มีสามัญสำนึกรู้ผิดชอบชั่วดี เป็นจิตที่เต็มไปด้วยอุดมคติ)บุคคลแต่ละคนจะมีพลังควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกในระดับที่ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากการได้รับความรู้ทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม และเหตุผลทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ 1) พวกปราศจากจริยธรรม 2) พวกเอาแต่ได้ 3) พวกชอบคล้อยตาม 4) พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล 5) พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล มนุษย์แต่ละคนจะมีพฤติกรรมในหลายประเภทพร้อมกัน แต่ก็สามารถเห็นประเภทที่เด่นชัดได้ การมีวินัยแห่งตนจะมีมากเมื่ออายุมากขึ้น ดังนั้นการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น ควรจะพัฒนาหรือกระตุ้นผู้ตามให้มีลักษณะที่ 5 คือพวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ของแต่ละคนให้มีลักษณะเด่นชัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีความเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่ต้องมีวินัยแห่งตน โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องบริบทที่เปลี่ยนแปลงในองค์การสอดคล้องกับเอกภักดิ์ ฉำฉฉฉ ฉำฉฉฉ(2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความไว้วางใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง 3) ความซื่อสัตย์ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มีเหตุมีผลและการไม่เอารัดเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด การกระทำ การมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

กล่าวได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ลักษณะได้แก่1)คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ 2) บทบาทหน้าที่ 3) ทักษะยุคใหม่ 4) คุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาทางจิตจนมีลักษณะทางจิตที่แตกต่าง ลักษณะที่แตกต่างกันควบคุมการบริหารสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างราบรื่นก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบกิจอันใด ก็จะมีประสพผลสำเร็จและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในยุค

บริบทที่เปลี่ยนแปลง คุณธรรม จริยธรรมจะเป็นด่านแรกในการควบคุมใจ ควบคุมตน ควบคุมคน ควบคุมงานได้นั้นจะต้องมีวินัยแห่งตน เพราะวินัยเป็นจุดเริ่มต้นของคุณธรรมทุกเรื่อง

การเสื่อมถอยทางจริยธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

บริบทที่เปลี่ยนแปลงในสังคมไทยปัจจุบันเกิดความเลือนไหลและหลากหลายทางวัฒนธรรม จากภาวะไร้พรมแดนการเลียนแบบจากต่างชาติเช่นการเสพติดอาหารขยะ (Junk Food) สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมไทยดั้งเดิม เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงสูญหาย โรคร้ายแรง เกิดการสูญเสียประชากร การดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดภาวะเครียด ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลต่อสุขภาพจิตของประชาชนและสังคมไทย มีผลต่อพฤติกรรมที่เสื่อมถอยทางจริยธรรมที่พบจากสื่อและสถานการณ์จริงมากขึ้น สอดคล้องกับเมื่อครั้งในอดีตที่ท่านพุทธทาสได้กล่าวไว้ว่า“ศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” นั้นหมายถึง การแสดงให้เห็นการสะท้อนถึงการเกิดภาวะวิกฤติการเสื่อมถอยทางจริยธรรม ไม่ได้แยกจากวิกฤติศีลธรรมในระดับปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับสังคมไทยอย่างรุนแรงเท่านั้น แต่กำลังเป็นปัญหาทั่วโลก กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่พัฒนาอย่างกระโดด ทำให้โลกสามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้มีส่วนอย่างมากที่ทำให้วิกฤติศีลธรรมเกิดขึ้นอย่างมีส่วนหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะความสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้อย่างไม่จำกัดเพศ อายุ (พระครูสมุห์ชินรวีตร ธิรภาพโท และคณะ ,2561) ซึ่งสาเหตุของความเสื่อมถอยทางจริยธรรมของสังคมไทย เป็นเพราะเริ่มจากขาดการขัดเกลาทางสังคม สถาบันทางสังคม เช่นสถาบันครอบครัวไม่ส่งเสริมคุณค่าทางจริยธรรม ด้วยความรัก ความผูกพัน การไม่เคารพซึ่งกันและกันด้วยคุณธรรม(พระครูพิศาลจริยากร เลขชมโม, 2562) เมื่อสภาพพฤติกรรมทางใจด้อยลง เกิดภาวะด้อยค่า ทางจิตคิดทางลบ ที่ผ่านมาจะเห็นได้จาก ตั้งแต่ปี 2557 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” ได้รวบรวมสถิติจากการจัดอันดับ “องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ” (มานะ นิมิตรมงคล,2564)ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 2 อันดับคอร์รัปชันของไทย

ที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/politics/939672>, 2563

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ซึ่งในปี 2558 ถือเป็นปีที่มีคะแนนที่ดีที่สุดตลอด 7 ปี แต่ในปี 2563 มีคะแนนน้อยที่สุดในรอบ 7 ปีโดยอันดับถอยลงไปอยู่ที่ 104 ของโลกเช่นกัน สะท้อนให้เห็นการเสื่อมถอยทางจริยธรรม ในสภาวะที่บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังมีตารางคะแนนดัชนีศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และคุณภาพชีวิตที่ดีในปี พ.ศ. 2563 (An Index of Morality, Conscience and Good Life) จะเห็นได้ว่า ประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงเป็นประเทศที่มีคะแนนดัชนีตัวนี้สูงเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่า มิติด้านจิตใจกับมิติการกินดีอยู่ดีเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาควบคู่กัน แต่ก็มีข้อสังเกตว่าประเทศในเอเชียส่วนใหญ่อันดับจะไม่ค่อยสูง ดังแสดงภาพที่ 2

ผลคะแนนดัชนีศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และคุณภาพชีวิตในปี พ.ศ. 2563					
อันดับ	ประเทศ	คะแนน	อันดับ	ประเทศ	คะแนน
1	เนเธอร์แลนด์	95.44	9	เม็กซิโก	85.14
2	โปรตุเกส	95.43	10	อิตาลี	84.61
3	แคนาดา	91.94	64	ญี่ปุ่น	53.53
4	เบลเยียม	90.82	67	สิงคโปร์	53.32
5	อูรุกวัย	89.99	124	ไทย	36.20
6	ลักเซมเบิร์ก	87.61	129	มาเลเซีย	34.53
7	ออสเตรเลีย	86.06	คะแนนเฉลี่ยของ 160 ประเทศ		50.99
8	สเปน	86.05			

ที่มา: Foundation for the Advancement of Liberty

ภาพที่ 2 ผลคะแนนดัชนีศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและคุณภาพชีวิตในปี 2563

ที่มา: Foundation for the Advancement of Liberty, 2563

จากภาพ สะท้อนให้เห็นว่าศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ขึ้นอยู่การจัดการศึกษาที่ดี นอกจากจะช่วยพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ก็ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรได้อย่างยั่งยืน และไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านจริยธรรมของสังคม ที่จะบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถาบันแห่งศีลธรรมและช่วยกำหนดปทัสถานให้แก่สังคม (Greenfield, 1991)

การจัดการการเสื่อมถอยทางจริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา

เมื่อเกิดการเสื่อมถอยทางจริยธรรม(Back Sliding) ด้วยหลายสาเหตุ ดูเหมือนเป็นเรื่องยากที่ละเลยไม่ได้ สอดคล้องกับ ประวิณ สวัสดิ์(2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความยากลำบากทางจริยธรรม

(Ethical Dilemma) ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางใน จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารเผชิญกับประเด็นความยากลำบากทางจริยธรรมในการบริหารงาน ฝายบุคคล ซึ่งนำไปสู่ความยากลำบากในการตัดสินใจ ดังต่อไปนี้ 1) กฎระเบียบขัดแย้งกับความ จำเป็นส่วนบุคคล 2) มุมมองส่วนบุคคลกับอำนาจหน้าที่ 3) มาตรฐานชุมชนกับสิทธิส่วนบุคคล และ 4) ความเท่าเทียมกับความยุติธรรม นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการ แก้ไขและรับมือกับประเด็นที่เป็นปัญหาตามลำดับขั้นดังนี้ 1) กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา 2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ 3) ทบทวนจริยธรรม นโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 4) ตัดสินใจเลือกวิธีที่ดี สุดจัดการปัญหา ความยากลำบากทางจริยธรรม (Ethical Dilemma) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง หลักการ การบริหารด้วยระบบคุณธรรม(Merit System) พอสรุปได้เป็น 4 ประการด้วยกันคือ

1. หลักความรู้ หมายถึง ทุกคนที่เข้ามาในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะได้รับการว่าจ้าง บรรจุหรือแต่งตั้ง ซึ่งการศึกษาหาความรู้นี้ อาจจะเป็นทั้งความรู้ใน ระบบการศึกษา เช่น โรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย หรือนอกระบบการศึกษา เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา

2. หลักความสามารถ การบริหารคนที่ยึดถือกันมากคือ “การจัดคนให้ตรงกับงาน” (Put the right man on the right job) ซึ่งยึดเป็นหลักคุณธรรมที่สำคัญมากในระบบบริหารคนปัจจุบันพูด กันมากในเรื่อง “Competency” หรือ “ความสามารถ” (สมรรถนะ) โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง ชาติ ตระกูล เพศ ผิวพรรณ หรือญาติไครนามสกุลใหญ่โตแค่ไหน ฯลฯ ถ้ามีความสามารถบุคคลนั้นย่อมมี สิทธิเท่าเทียมกัน

3. หลักความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้ว มีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ หรือแผนสืบทอดตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุก คนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ การงานคนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

4. หลักความเป็นอิสระจากการเมือง หมายความว่า ผู้บริหารองค์กรที่ทำหน้าที่ในการดูแล และผดุงระบบคุณธรรมในการบริหารคน จะทำอะไรให้ปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง (ทั้ง ภายในและภายนอก) อิทธิพลอำนาจมืด หรือผู้ที่สามารถให้คุณให้โทษ ได้ใช้อิทธิพลทำลายระบบ คุณธรรม

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น สามารถพัฒนาให้เป็นรูปแบบการบริหาร ตามที่ วิชัย เทียนถาวร (2562) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารของผู้บริหารหรือผู้นำในอุดมคติ จะต้องปรับให้เข้ากับ สถานการณ์แต่ต้องบริหารตัวเองได้ สังสมความรู้ประสบการณ์ ทุ่มเท มีทักษะ กล้าหาญซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ มีบุคลิกพิเศษ มีศีลธรรมที่สำคัญตามพุทธปรัชญา ซึ่งความสำคัญการศึกษาพุทธวิธีในการ บริหารมี 3 ประการคือ

1. **การใช้ปัญญาธรรม** การบริหารแบบองค์คณะบุคคลยึดถือและให้ความเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน ทั้งความคิดเห็นที่เหมือนกับตนและความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนทุกคน ในองค์คณะบุคคลมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจในการฟังความคิดเห็น

2. **การใช้คารวะธรรม** การบริหารแบบองค์คณะบุคคลต้องเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันตามวัฒนธรรมของสังคม จะต้องไม่ตีตนสูงกว่าคนอื่น ผู้ที่เยาว์วัยกว่าก็ให้ความเคารพนับถือแก่ผู้อาวุโสเคารพในมติของที่ประชุม ไม่นำเรื่องที่เป็นข้อยุติในที่ประชุมไปวิพากษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์คณะบุคคล ไม่ดูหมิ่นเสียงข้างน้อยการบริหารก็จะเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูง

3. **การใช้สามัคคีธรรม** การบริหารแบบองค์คณะบุคคลเป็นการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบและร่วมภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและวิธีปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องให้กลมกลืนกันทุกฝ่าย

พุทธวิธีเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา ปัญหาทางจริยธรรมส่วนใหญ่เกิดจากความละเลย คำว่า ละเลย มีความหมายตรงข้ามกับคำว่า ใส่ใจ ความใส่ใจ ไม่ใช่เรื่องใหญ่ สามารถทำได้ง่าย แต่ขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารมองเห็นหรือไม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจ เปิดใจทางจริยธรรมให้มาก ซึ่งเรื่องจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน (ทำให้เกิดสติสัมปชัญญะและปัญญา) ดังนั้นการที่จะมองเห็นเรื่องละเอียด ต้องอาศัยการปฏิบัติธรรมเจริญภาวนา ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี วิธีที่นิยมมากที่สุดคือ วิธีอานาปานสติ (การหายใจเพื่อสติ สมาธิและสุขภาพ) ซึ่งปัจจุบันสามารถอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดการยอมรับจากสากล นอกจากจะเพิ่มความทัศนคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรมให้ผู้บริหารเองให้มากขึ้นแล้วยังช่วยเรื่องสุขภาพร่างกายได้ อากาศเข้าสู่ปอดมากขึ้น เพิ่มปริมาณออกซิเจนในเลือดและยังช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งกล้ามเนื้อและลำไส้ด้วย การฝึกการหายใจอย่างถูกวิธี จะทำให้หัวใจเต้นช้าลง ได้พักใจ สมอ่งแจ่มใจ และยังมี การฝึกสมาธิในรูปแบบต่างๆ การฝึกฝนจิตใจให้รู้ตื่น รู้เบิกบาน ในทุกอิริยาบถในชีวิตประจำวัน อันเป็นหนทางที่นำไปสู่ความสุขสงบอย่างแท้จริง การที่เราสงบใจได้ตลอดทั้งวันจะทำให้เราได้รับรักษาอารมณ์ของตนเอง รักษากาย วาจา ใจ ให้ผ่องใส ซึ่งหมายถึงการเป็นคนอารมณดี มี EQ สูง ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรมี EQ ที่สูง สมาธิช่วยใน การขัดเกลานิสสัยของตนเองเป็นผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางจริยธรรมมากขึ้น ในส่วนที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ นั่นก็คือ MQ หมายถึง ความฉลาดทางด้านศีลธรรม หรือการเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณความดี (สุภาพ ฉิ่ง เพ็ชรเรือนทอง, 2565) และเป็นเสริมการสร้างแนวทางในพฤติกรรมเชิงทักษะ สอดคล้องกับวิมลสิริ บุญมานะและคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการ มีความจำเป็นต้องใช้หลักธรรมควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อเป็นเครื่องส่งเสริมการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นโดยยึดหลักการบริหารตนเอง การบริหารบุคคล และการบริหารงานในหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์กัน

นอกจากการใช้หลักธรรมควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่ในการเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรมแล้ว การมาตรฐานทางจริยธรรม ใช้เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ฯลฯ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหารซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมมี 7 ประการ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ สอดคล้องกับจิริสุตา จินรโหฐานและสุชาดา นันทะไชย(2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และแนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมมี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 2) แนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติตน สำหรับในแนวทางในการปฏิบัติ สอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2560) ที่ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและ กำลังใจในการทำงาน รู้สีกว่าตนเองมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจรรยาบรรณต่อตนเองพัฒนาดตนเองให้สามารถรู้เท่าทันบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ให้เป็นนิสัย การบริหารงานที่ถูกต้องตามหลักการที่ดีตาม

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 แล้ว ผู้บริหารจึงถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เพราะผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ควรเริ่มจากตนเอง จิตสำนึก ตระหนัก รักษากาย วาจาใจ อย่างมีสติ ฝึกทักษะให้เป็นนิสัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานประกอบ ตามที่ สุทัต จันทะสินธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม มิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม

บทสรุป (Conclusion)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในการบริหารจัดการการศึกษา การประพฤติปฏิบัตินั้นเป็นหัวใจสำคัญ ย่อมปรารถนาและให้การยอมรับผู้บริหารที่มีคุณภาพและ เป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดี อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญเป็นผู้ที่มีจิตใจที่น่ายกย่อง ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง ตามที่คุรุสภาออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สำหรับปรากฏการณ์ทางคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มักเกิดขึ้นบ่อยครั้งในช่วงที่บริบทและสังคมเปลี่ยนแปลง การประพฤติปฏิบัติการตัดสินใจ มีความยากลำบากในทางจริยธรรม (Ethical Dilemma) ถึงแม้ว่าจะมีกฎข้อบังคับที่คุรุสากำหนด รวมถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพ กฎหมายหลักสำคัญตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 การควบคุมใจ จิตที่แตกต่างและการควบคุมตนเองนั้น นับว่าเป็นขาดการควบคุมความรู้ทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม และเหตุผลทางจริยธรรม และการตัดสินใจทางจริยธรรม นั้น จำเป็นต้องผ่านการขัดเกลาทางจิตใจอิริยาบถในวิถีชีวิตประจำวันอย่างมีสติ การศึกษาพุทธวิธีในการบริหารอาทิ การใช้ปัญญาธรรม การใช้คารวะธรรม และ การใช้สามัคคีธรรม ความสำคัญต้องการจำเป็น ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การเสริมสร้างการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ในการบริหารในสถานศึกษาร่วมด้วย ส่วนในด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการศึกษา และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ให้เกิดขึ้นในตนเอง ทั้งนี้สามารถนำแนวทางปฏิบัติสู่การปฏิบัติได้โดย1) การจัดทำระบบทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ด้านจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดึงศักยภาพและประสิทธิภาพการในการบริหารสถานศึกษาเชิงจริยธรรม 2) ควรส่งเสริมคุณธรรมภายในตน สู่การปฏิบัติทางจริยธรรมที่เน้นการประพฤติปฏิบัติตนตามพื้นฐาน 3 มิติได้แก่มิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม และ

มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม 3) ความชัดเจนในการแก้ปัญหาจากความเสื่อมถอยทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นธรรมในเชิงประจักษ์ ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ควรใช้หลักธรรมควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อเป็นเครื่องส่งเสริมการบริหารงาน โดยยึดหลักการบริหารตนเอง การบริหารบุคคล และการบริหารงานในหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่จะใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง และการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณธรรมในการบริหารงาน ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ. สืบค้น 22 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.reo2.moe.go.th>.
- จิรัฐดา จินร์โหลฐาน และ สุชาติ นันทะไชย. (2562). แนวทางการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. สืบค้น 2 มิถุนายน 2565, จาก <http://edad.edu.ku.ac.th> >.
- จุฑามาส ศรีทองคำ. (2562). คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019”. (หน้า69-77). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ประวีณ์ สวัสดิ์. (2565). ความยากลำบากทางจริยธรรม (Ethical Dilemma) ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดสงขลา สงขลา เขต 3. สืบค้น 30 มิถุนายน 2565, จาก http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=182825.
- พระครูสมุห์ชินวรวัตร ธีรภทฺโท และคณะ (2561). จริยธรรมเสื่อมหรือสังคมส่งเสริม : ทางออกแนวทางแก้ไข. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 5 (2), 17-29.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 สืบค้น 30 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th> > PDF >.
- พระครูพิศาลจริยากร เลขมโน (สังข์ขาว). (2562). จริยธรรม: ปัญหาพฤติกรรมและการจัดการในปัจจุบันของสังคมไทย. วารสารมจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 5(2), 131-145.

- พรอัมรินทร์ พรหมเกิด. (2562). การศึกษาเครือข่ายกลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน
อย่างเป็นระบบของภาคการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขตที่ 24 , 25 ,26 (กาฬสินธุ์, ขอนแก่น , มหาสารคาม). สืบค้น 30 มิถุนายน
2565, จาก www.komkhaotuathai.com.
- มานะ นิมิตรมงคล. (2564). คอร์รัปชันไทย' ผังลึก ก้าวถอยหลัง-เชื่อมั่นทรุด. สืบค้น 24 พ.ค.
2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/politics/939672>.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: นำศิลป์
โฆษณา.
- วิชัย เทียนถาวร. (2562). ผู้นำในอุดมคติ. สืบค้น 2 มิถุนายน 2562, จาก
<https://www.matichon.co.th>.
- วินัย ทองมัน และประเทือง ภูมิภักทราคม. (2563). คุณธรรมและจริยธรรม: แนวทางป้องกันความไม่
โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์* วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 8
(1),367-376.
- วิมลสิริ บุญมานะและคณะ. (2560). แนวทางในการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*. 13 (พิเศษ) เล่ม
1, 134-145.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2558). กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *สัมภาษณ์*, 25 สิงหาคม 2558.
- สุทัต จันทะสินธ์.(2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุภาพ ฉิ่ง เพ็ชรเรือนทอง. (2565). *EQ กับการบริหาร*. สืบค้น 22 มิถุนายน 2565, จาก
<https://www.gotoknow.org> > posts.
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. การประชุม
วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2. (หน้า347-358). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Greenfield. (1991). *Development International Education Programs*. San Francisco:
Jossy -Bass.
- Maxwell Maltz. (2013). *21-Day Habit Theory*. Retrieved 2017, October 1, from
thisimperfectjourney.wordpress.com/tag/21-day-habit-theory/.
- Mowrer, O.H (1950). *Learning Theory and Personality Dynamics*. New York:
Ronald Press.