



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

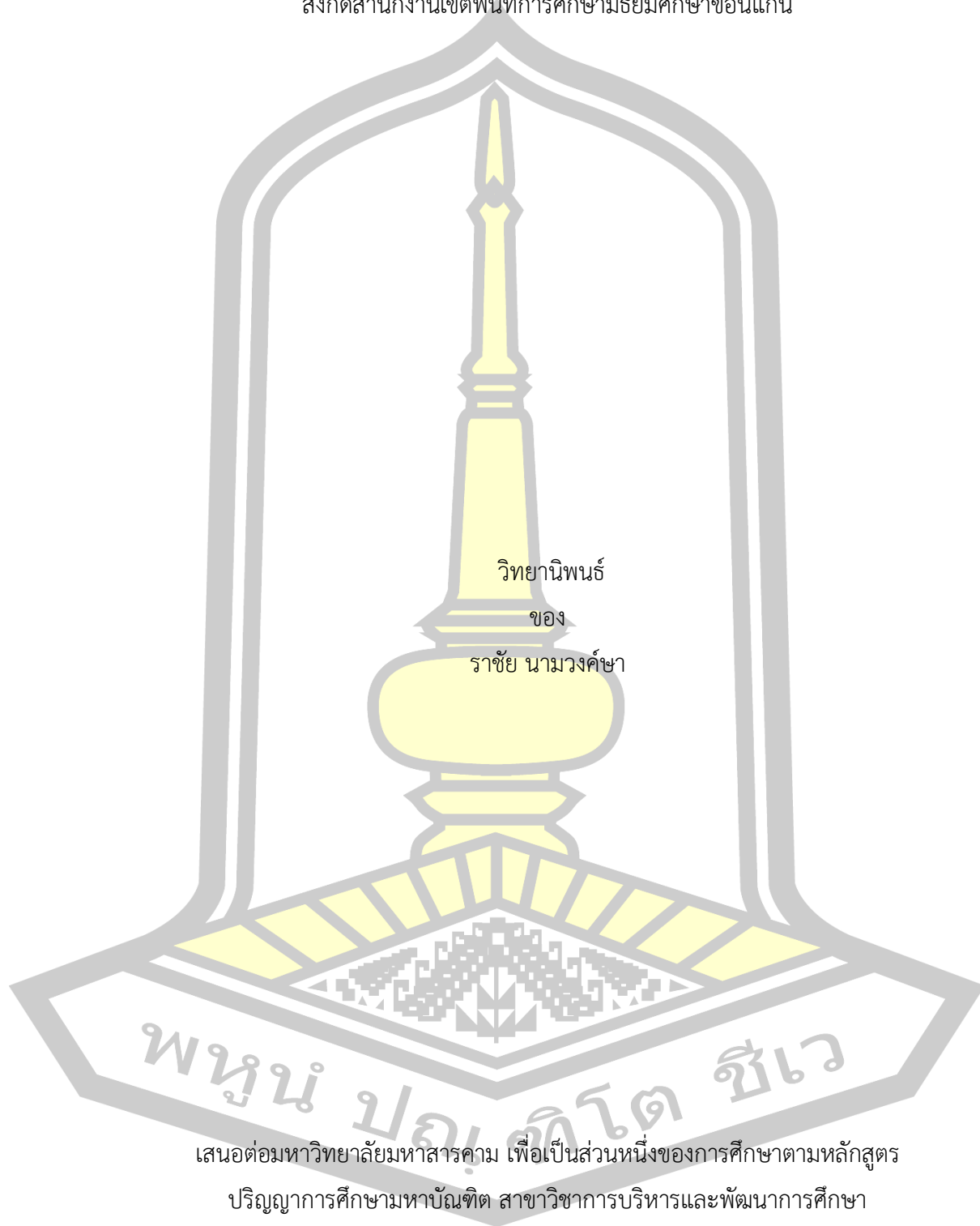
วิทยานิพนธ์  
ของ  
ราชัย นามวงศ์ษา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



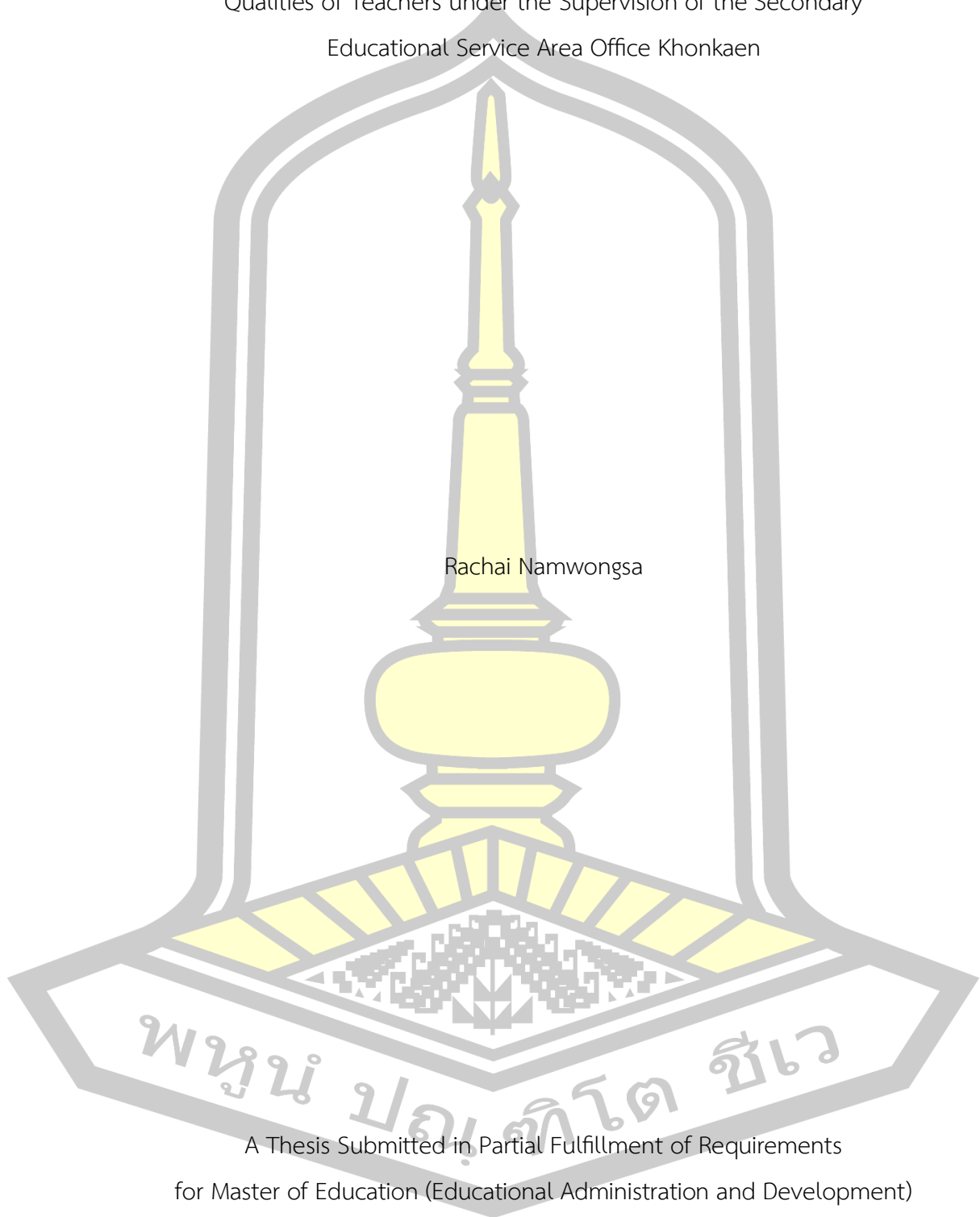
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of a Program to Enhance the Ethical Leadership  
Qualities of Teachers under the Supervision of the Secondary  
Educational Service Area Office Khonkaen



Rachai Namwongsa

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Education (Educational Administration and Development)

June 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายราชัย นามวงศ์ษา  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์ )

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนนท์ )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

.....  
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....  
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น		
<b>ผู้วิจัย</b>	ราชัย นามวงศ์ษา		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	อาจารย์ ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 346 คน ได้มาโดยการการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากครูและผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 6 คน สร้างโปรแกรม ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเคารพ จิตสาธารณะ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ

## ความซื่อสัตย์สุจริต

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 6 โมดูล ประกอบด้วย โมดูล 1 ความ ยุติธรรม โมดูล 2 ความซื่อสัตย์สุจริต โมดูล 3 ความรับผิดชอบ โมดูล 4 จิตสาธารณะ โมดูล 5 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และ โมดูล 6 ความเคารพ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, โปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม



<b>TITLE</b>	The Development of a Program to Enhance the Ethical Leadership Qualities of Teachers under the Supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen		
<b>AUTHOR</b>	Rachai Namwongsa		
<b>ADVISORS</b>	Surachet Noirid , Ed.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2023

#### ABSTRACT

The aims of this research were as follows: 1) to study the current qualities, the desired qualities, and the necessary requirements for enhancing the ethical leadership qualities of teachers under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen, and 2) to develop a program to enhance the ethical leadership qualities of teachers under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen by employing research and developmental methods. The study was conducted in two phases: Phase 1 involved studying the current qualities, the desired qualities, and the necessary requirements for enhancing the ethical leadership qualities of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen. The sample group, which was selected by stratified random sampling, consisted of 346 teachers and administrators under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen. The research tool, which was utilized, was a rating scale questionnaire. In Phase 2, a program was developed to enhance the ethical leadership qualities of teachers under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen, based on the best practices of six model schoolteachers and administrators. The program was created and evaluated by five qualified individuals, who had been purposively selected. The research methodology employed an assessment tool to evaluate the suitability and

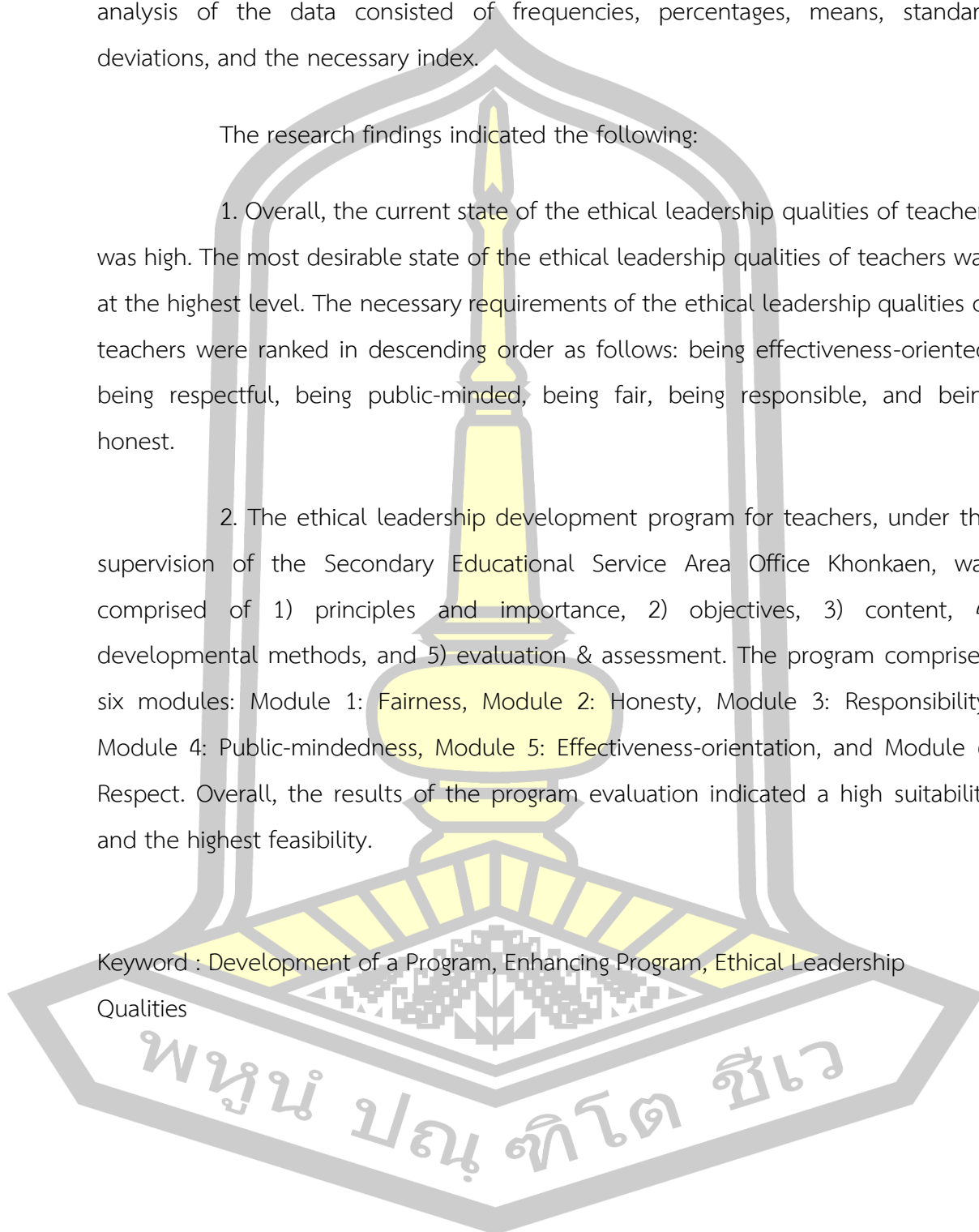
feasibility of the ethical leadership development program for teachers. The statistical analysis of the data consisted of frequencies, percentages, means, standard deviations, and the necessary index.

The research findings indicated the following:

1. Overall, the current state of the ethical leadership qualities of teachers was high. The most desirable state of the ethical leadership qualities of teachers was at the highest level. The necessary requirements of the ethical leadership qualities of teachers were ranked in descending order as follows: being effectiveness-oriented, being respectful, being public-minded, being fair, being responsible, and being honest.

2. The ethical leadership development program for teachers, under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Khonkaen, was comprised of 1) principles and importance, 2) objectives, 3) content, 4) developmental methods, and 5) evaluation & assessment. The program comprised six modules: Module 1: Fairness, Module 2: Honesty, Module 3: Responsibility, Module 4: Public-mindedness, Module 5: Effectiveness-orientation, and Module 6: Respect. Overall, the results of the program evaluation indicated a high suitability and the highest feasibility.

Keyword : Development of a Program, Enhancing Program, Ethical Leadership Qualities



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิวัฒน์ เทศบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสอบ วิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อคิดคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่องพร้อมทั้งชี้แนะวิธีการ ปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ครูและผู้บริหารทุกท่าน ที่ได้ให้ สัมภาษณ์ การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ Mrs.Hiroko Yokota ภรรยาที่คอยอยู่เคียงข้างเสมอ พี่ และเพื่อนของผู้วิจัย ทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าของ งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณพ่อเสน นามวงศ์ษา และคุณแม่บุญชวน นามวงศ์ษา ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาค้นคว้า และการดำเนินชีวิต ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการ ของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการ ที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ราชัย นามวงศ์ษา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	11
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	18
หลักการและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	54
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	73
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82

งานวิจัยในประเทศ.....	82
งานวิจัยต่างประเทศ.....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .....	95
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	102
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	160
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	160
สรุปผล.....	160
อภิปรายผล.....	161
ข้อเสนอแนะ.....	165
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ.....	178
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	181
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	195
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	201
ภาคผนวก จ คู่มือและโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	220
ประวัติผู้เขียน.....	266



## สารบัญตาราง

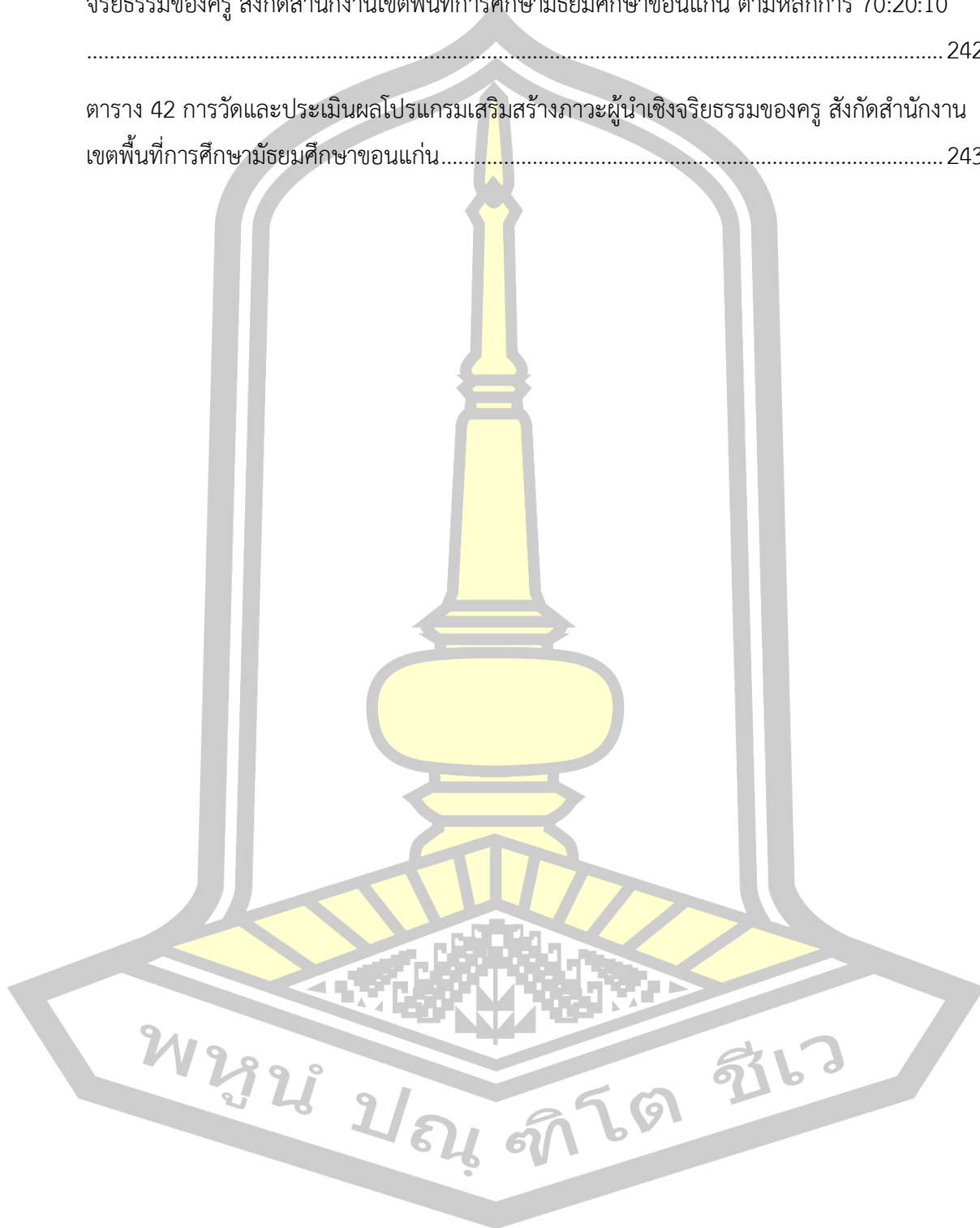
	หน้า
ตาราง 1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสเนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี.....	25
ตาราง 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	30
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู .....	33
ตาราง 4 การจัดกลุ่ม (Grouping) แผนรวบรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของครู.....	36
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความยุติธรรม (Justice).....	39
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty).....	42
ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความรับผิดชอบ (Accountability).....	44
ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของจิตสาธารณะ (Public Mind).....	47
ตาราง 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)..	50
ตาราง 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความเคารพ (Respect).....	53
ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู...	69
ตาราง 12 สรุปการสังเคราะห์หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 และวิธีการ พัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู .....	72
ตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม .....	76
ตาราง 14 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 .....	82
ตาราง 15 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น .....	96
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน.....	109





ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	121
ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านความเคารพ .....	122
ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความยุติธรรม.....	133
ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	134
ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ ...	136
ตาราง 33 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านจิตสาธารณะ .....	137
ตาราง 34 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์..	139
ตาราง 35 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเคารพ.....	140
ตาราง 36 สรุปรายละเอียดของรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .....	151
ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .....	157
ตาราง 38 ผลการประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ .....	196
ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	198
ตาราง 40 ผลประเมินความสอดคล้อง (IOC) แบบสัมภาษณ์.....	200

ตาราง 41 รูปแบบวิธีการพัฒนาที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามหลักการ 70:20:10 .....	242
ตาราง 42 การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	243



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	17
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	37
ภาพประกอบ 4 ระยะเวลาวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	94
ภาพประกอบ 5 รายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .....	156
ภาพประกอบ 6 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น .....	245
ภาพประกอบ 7 Module 1 ความยุติธรรม.....	248
ภาพประกอบ 8 Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต.....	251
ภาพประกอบ 9 Module 3 ความรับผิดชอบ.....	254
ภาพประกอบ 10 Module 4 จิตสาธารณะ .....	257
ภาพประกอบ 11 Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	260
ภาพประกอบ 12 Module 6 ความเคารพ.....	263

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระบรมราชาโฆวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2551 ไว้ว่า “...งานราชการนั้น คือ งานของแผ่นดิน ข้าราชการจึงต้องสำเหนียก ตระหนกอยู่ตลอดเวลาถึงฐานะและหน้าที่ของตน แล้วตั้งใจปฏิบัติงานทุกอย่างโดยเต็มกำลังสติปัญญา ความสามารถ ด้วยความสุจริตเที่ยงตรง และด้วยความมีสติยั้งคิด รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดควรงดเว้น เพื่อให้งานที่ทำปราศจากโทษเสียหาย และบังเกิดผลเป็นประโยชน์แท้ คือ ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ...” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) สอดคล้องกับคำปรารภรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญนั้น เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้นำพา หรือไม่ยำเกรงกฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ทุจริต ฉ้อฉล หรือบิดเบือนอำนาจ หรือขาดความตระหนักสำนึกรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำต้องป้องกันและแก้ไขด้วยการปฏิรูปการศึกษา การบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมจริยธรรม โดยที่มาตรา 76 วรรคสามของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นจึงมีการตรากฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดี และละเว้นความชั่ว (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 2562)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้ระบุถึงวิสัยทัศน์ของประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์ และ 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์ชาตินั้น มียุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญมาก

คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)

ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีหลักการเป้าหมายที่สำคัญ คือ ให้สถานศึกษาจัดหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนให้คนในทุกช่วงวัยมีคุณธรรมจริยธรรม เกิดจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ในยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ยกมาจะเห็นได้อย่างเด่นชัดว่า ประเทศชาติให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม สถาบันทางสังคมที่จะตอบสนองนโยบายแห่งรัฐให้บรรลุตามเป้าหมายที่กล่าวมานั้น คือ สถาบันการศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครู

ครู คือ อาชีพที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงให้กับลูกศิษย์ ชุมชน และสังคม สังคมมีความคาดหวังด้านคุณธรรมจริยธรรมจากครูซึ่งเป็นผู้นำในการเป็นแบบอย่างในการประพฤติ ปฏิบัติ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคม ภาวะความเป็นผู้นำของครูจะทำให้ครูรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง รู้ว่าสิ่งใดมีความถูกต้อง สิ่งใดผิดศีลธรรม ครูจะกลายเป็นผู้นำในด้านจริยธรรมให้กับคนในสังคมไปโดยปริยาย โดยในปัจจุบันมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของอาชีพครูมากมายหลายฉบับ โดยเฉพาะประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564 ได้กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ และรักษাজริยธรรมไว้อย่างเคร่งครัด (ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดข้อบังคับให้ อาชีพครู ต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม ดังปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดในข้อบังคับ ข้อ 11 ระบุว่า “ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ” (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556) ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการและหมวดที่ 7 ว่าด้วย ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ระบุถึงคุณธรรมจริยธรรมของครูไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตครูให้มีคุณธรรมจริยธรรม



มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมไว้ค่อนข้างเข้มงวดและเคร่งครัดกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ อาทิ การกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เฉพาะแก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ชุมชนและสังคม ในด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547)

จากสถิติรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้กระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่ยุติแล้ว ประจำปีงบประมาณ 2564 เฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีข้าราชการครูทำผิดวินัย จำนวน 158 ราย จากจำนวนผู้กระทำผิดวินัยทั้งสิ้น 270 ราย ซึ่งเป็นจำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้กระทำผิดวินัยทั้งหมดเป็นข้าราชการครู จากลักษณะทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การทุจริตต่อหน้าที่ ทุจริตการเงินและพัสดุ การอนาจาร ชู้สาว ยาเสพติด ความผิดอาญา เรียกรับเงิน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ น้อยใจ เมมาสุรา ปลอมเอกสาร และกรณีอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น โดยมีเขตบริการทางการศึกษา จำนวน 26 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 59,114 คน และมีครูสายผู้สอนทั้งสิ้น 3,257 คน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ชื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม กำหนดไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2565) ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และถ้าพิจารณาจากสภาพบริบทปัจจุบันของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีอาณาเขตการบริการทางการศึกษากว้างใหญ่ มีจำนวนประชากรที่เป็นนักเรียนและครูจำนวนมาก การพัฒนาครูให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องการวัฒนธรรมด้านจริยธรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง คุณธรรมจริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูจึงมีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จึงควรมีโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจริยธรรมของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน สังคม และประชาชนในจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม รักษาศีลธรรม มีวินัย รับผิดชอบต่อสังคม และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ

### คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



## ความสำคัญของการวิจัย

ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนแรก สำหรับนำไปใช้เพื่อพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลสำเร็จในระยะยาวต่อโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีของคนในชุมชน และสังคม

## ขอบเขตของการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนแรก ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ศึกษาจาก The Josephon Institute (2009), Northouse (2013), Roberts (2019), Bhasin (2021), Moore (2022), นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557), ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2558), ภณิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พินสุวรรณ (2558), พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562), ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความรับผิดชอบ 4) จิตสาธารณะ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 6) ความเคารพ

### 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น แบบปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนแรก

1. ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนแรก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,433 คน จาก 84 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนแรก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยการเปิดตารางเครื่องสุ่มและสมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. การศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านจริยธรรม จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 6 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ The Organization for Economic Co-operation and Development: OECD (2000), The National Personal Authority of Japan (2000), The Josephon Institute (2009), Northouse (2013), Roberts (2019), Moore (2022), นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557), พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562) และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย
  - 1.1 ความยุติธรรม (Justice)
  - 1.2 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty)
  - 1.3 ความรับผิดชอบ (Accountability)

1.4 จิตสาธารณะ (Public Mind)

1.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.6 ความเคารพ (Respect)

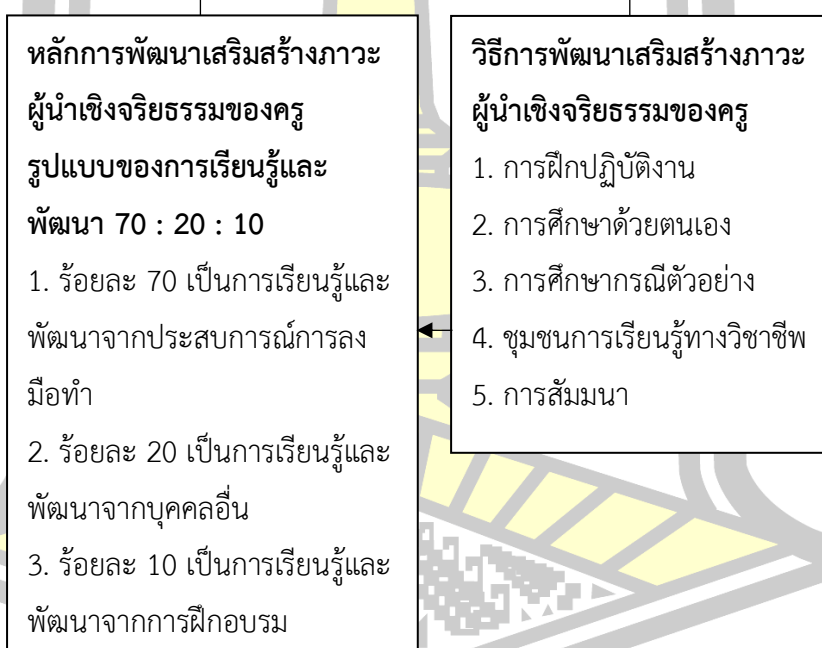
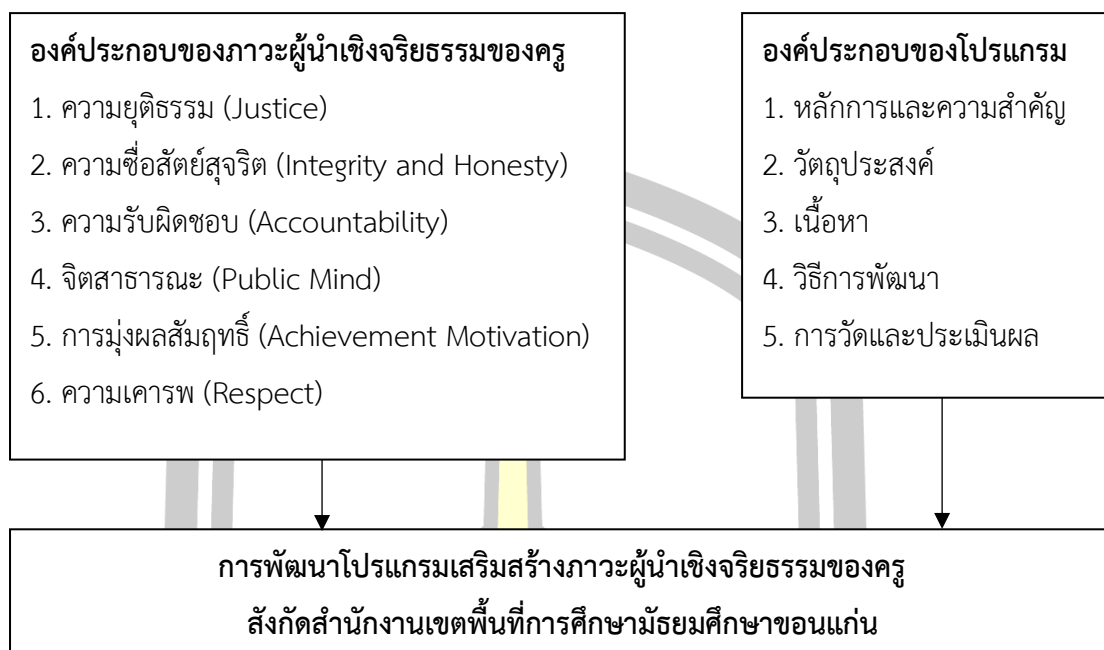
2. การศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Boone (1992), อังกร บัวศรี (2542), สุมิตรา พงศธร (2550), ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553), เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง (2554), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), เชษฐา คำคลอง (2557) และรุ่งอรุณ บวรชัยเดช และเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2561) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การศึกษาหลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Johnson และคณะ (2018), Mankin (2009), จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2558), อภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559), สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2561) และคณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (ม.ป.ป.) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย รูปแบบของการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ 2) ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

4. การศึกษาวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Yeung and Ready (1995), อรุณ รักธรรม (2541), เสนาะ ดิยาวี (2543), จุฑามณี ตระกูลมทูตา (2544), ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546), พันัส หันนาคินทร์ (2548), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555), ศิวพร ภมรประวัติ (2560) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย 1) การสัมมนา 2) การศึกษกรณีตัวอย่าง 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติงาน และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1

พจน บณ ทิโต ชีเว



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง ลำดับขั้นตอนของงานที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับอย่างต่อเนื่อง มีระบบ มีเนื้อหาและระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นหันมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
3. จริยธรรม หมายถึง แบบแผนของความประพฤติที่คนในสังคมส่วนมากคิดเห็นตรงกันว่าดีงาม ถูกต้อง เหมาะสมที่จะประพฤติปฏิบัติ
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง การที่ครูใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่น ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม ตามบรรทัดฐานและค่านิยมของคนในสังคม โดยการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
  - 4.1 ความยุติธรรม หมายถึง การที่ครูปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงหวั่นไหวเข้าข้างใดข้างหนึ่ง และไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความเท่าเทียมกัน 2) การใช้เหตุผล และ 3) ความเป็นกลาง
  - 4.2 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ครูมีความประพฤติตรง มีความจริงใจ ไม่โกหก หลอกลวง ไม่คดโกง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความประพฤติตรง 2) ความจริงใจ 3) ไม่โกหก หลอกลวง และ 4) ไม่ทุจริต
  - 4.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีพันธะผูกพันในหน้าที่และความกล้าในการยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ได้กระทำลงไป ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป 2) ทำงานเต็มกำลังความสามารถ และ 3) การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
  - 4.4 จิตสาธารณะ หมายถึง การที่ครูมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ 2) อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน
  - 4.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ครูที่มีความมุ่งมั่น พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) การปรับปรุงและพัฒนาผลงาน

4.6 ความเคารพ หมายถึง การที่ครูให้ความสำคัญกับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2) การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน และ 3) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล

5. หลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ รูปแบบของการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบไปด้วย 1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ 2) ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

6. วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีของครูในด้านจริยธรรมของครู เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติงาน 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาคณาจารย์ตัวอย่าง 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และ 5) การสัมมนา

7. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

9. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

10. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน แบ่งเป็น 4 ขนาดดังต่อไปนี้

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารอบแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี สำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership)
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
3. หลักการและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
4. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีการศึกษาติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ได้รับการพัฒนามาจากนักวิชาการมากมายหลายคนที่ภายในประเทศไทยเองและต่างประเทศ เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1973) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni (1992) และของนักวิชาการไทย คือ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2553) ซึ่งในบางแนวคิดทฤษฎีมีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกันและในบางแนวคิดทฤษฎีมีพื้นฐานมาจาก จิตวิทยา เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget (1971) และนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ หลากหลายพยายามที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญและสามารถนำเสนอในส่วนที่สำคัญเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget (1971, อ้างถึงใน อ้อมเดือน สดมณี และธรรุศุภร์ จันประเสริฐ, 2554) เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นตอนและขึ้นอยู่กับวัย ตลอดจนความฉลาดของ บุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ของสังคมตามพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล นั้น โดยขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget แบ่งเป็น 2 ขั้นใหญ่ ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 8 ปี ในขั้นนี้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู และบุคคลอื่นที่มีอำนาจมากกว่า และเชื่อว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นระยะนี้บิดา มารดา และผู้ใหญ่จึงมีอิทธิพลต่อเด็กอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 ขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) อายุตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ในขั้นนี้บุคคลจะมองสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นและเชื่อว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดสมบูรณ์ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นในขั้นนี้เป็นระยะที่บุคคลเริ่มพัฒนาจริยธรรมขึ้นสู่วิถีชีวิตที่เป็นของตนเอง ใช้เหตุผลโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ

## 2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg (1973, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลจะผ่านไปตามขั้นพัฒนาการ (Sequential Stage) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Burns (1978) โดยมีพื้นฐานมาจากการให้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ และเชื่อว่าการรับรู้ทางสังคมและบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะปฏิสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น สำหรับการตัดสินใจคุณธรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ เป็นผลมาจากประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งเหล่านั้นจะนำไปสู่การเรียนรู้ส่วนบุคคลมากกว่าจะเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้ นอกจากนี้ยังเห็นว่าบุคคลที่จะมีจริยธรรมขั้นสูงหรือสามารถใช้เหตุผลทางจริยธรรมขั้นสูงได้นั้นจะต้องสามารถใช้เหตุผลเชิงตรรกะและความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงก่อน โดยลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของ Kohlberg นั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับและแต่ละระดับสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ (2-10 ปี) หมายถึง ระดับที่การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการหลบหลีกการลงโทษ คือ การมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและจะยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือตน

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี) หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยต่าง ๆ ของตนหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องการควบคุมจากภายนอก แต่ก็มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้



ขั้นที่ 3 ใช้หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบบุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน ๆ

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ตาม กฎ เกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวัง

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งด้วยการนำมา ตริตรองซึ่งใจตนเอง และตัดสินใจไปตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน

ขั้นที่ 5 ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญาบุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคคลอื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการยึดหลักอุดมคติสากล ซึ่งเป็นขั้นพัฒนาการที่สูงสุด แสดงทั้งการมีความรู้สึกนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และการมีความยึดหยุ่นทาง จริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในบั้นปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Burns Burns (1978, อ้างถึงใน พิมพ์พร จารุจิตร, 2559) ได้อธิบายภาวะผู้นำที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns พยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับ แนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns อาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามและอาจจะ เกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ ภาวะผู้นำในทัศนะของ Burns เป็นการ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ เพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ ติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนอง ความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะ ตระหนักถึงความต้องการและจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับ ความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เป็นผู้ตามไปเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับชั้นความต้องการของ Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับชั้นความต้องการของ Maslow หรือพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

#### 4. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni

Sergiovanni (1992, อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างสถานศึกษากับบริษัท ว่าบริษัทเป็นกิจการที่มุ่งผลประโยชน์จากกำไร (Enterprise Association like Corporations) ส่วนสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือที่ไม่มุ่งผลกำไร (Civil Associations) ดังนั้น สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำที่มีพันธะเชิงจริยธรรม (Ethical Obligation) และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แบ่งประเภทของภาวะผู้นำโดยยึดตามแหล่งที่มา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิงกับ คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวัง และผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับ ติดตามและควบคุม ดังนั้น ภาวะผู้นำในระบบราชการ จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด (Lowest Stage) ของการพัฒนาจริยธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีรากฐานอำนาจมาจากแรงจูงใจ และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน

3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค (Relational-Technical Leadership) อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา เซอร์จิโรวานนิ เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไป ควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้น นอกจากนี้เขายังเชื่อว่า การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะเกินไปจะไม่สามารถเชื่อมต่อไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของนักเรียนและไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพล (Driving Force) ของการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่เซอร์จิโรวานนิ กล่าวอ้างจากงานวิจัยว่า สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

#### 5. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุนาวิน

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2539) ได้เสนอทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคนไทยที่เป็นของนักการศึกษาไทยสร้างขึ้น โดยมาจากแนวคิดลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและคนเก่ง โดยได้ศึกษาสาเหตุทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการแสดงออกของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปี และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. รากของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

1.1 สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

1.2 ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้านและการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิด

1.3 ประสพการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจและสามารถคาดเดาหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น

จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้นบุคคลจะต้องมี

จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูง เหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำดับพัฒนาได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนามากด้วย

2. ส่วนลำดับของต้นไม้ เป็นผลที่ส่งมาจากจิตลักษณะพื้นฐานที่มาจากส่วนของรากของต้นไม้จริยธรรม ประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการเลือกใช้สินค้าไทย ค่านิยมในการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง

2.3 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งที่จะทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

2.4 ความเชื่อในอำนาจตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกในการทำนายได้ ควบคุมได้ของบุคคล

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ

3. ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำงานดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

3.1 พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลักได้แก่

3.1.1 พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน

3.1.2 พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้ายทำลาย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุขภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับซื้ออย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์

### 3.2 พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบไปด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

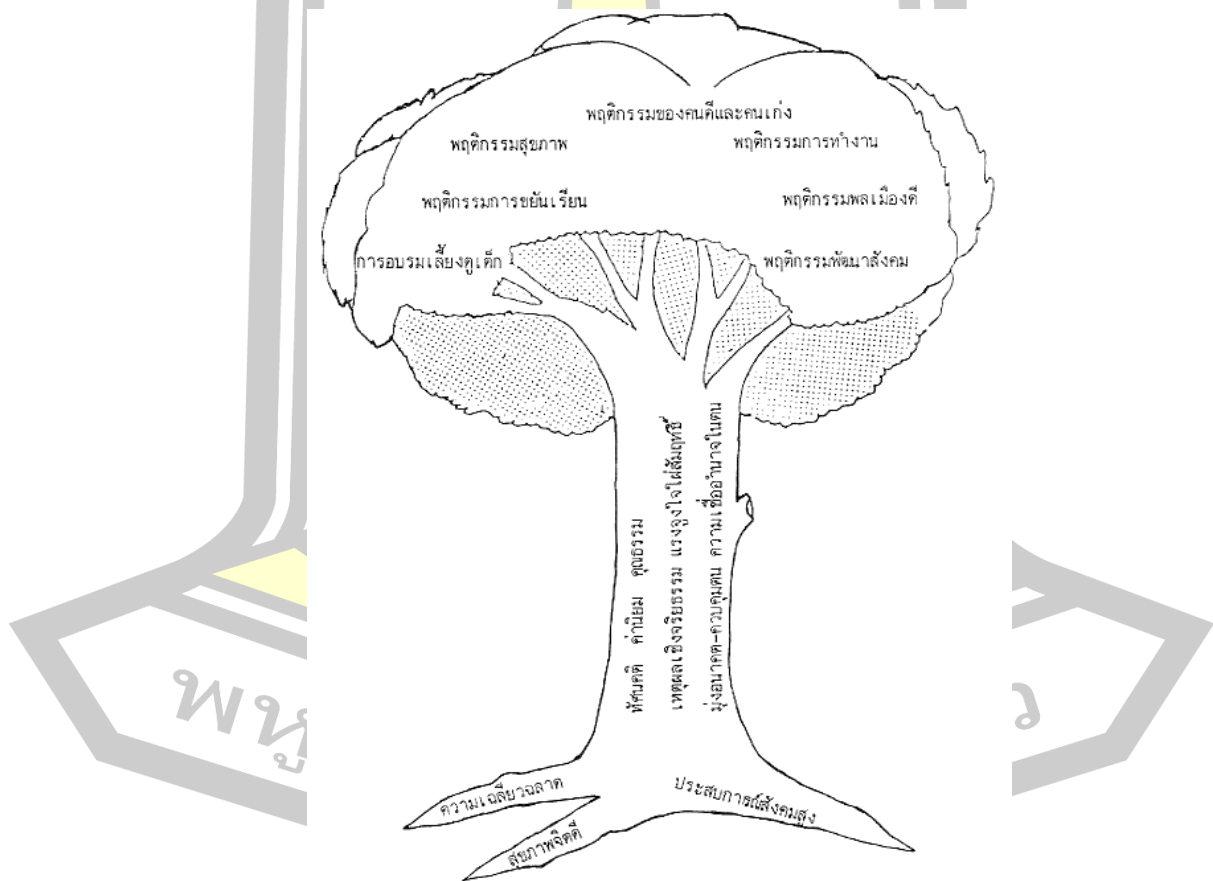
#### 3.2.1 พฤติกรรมรับผิดชอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนการทำงาน

พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมการพกกฎหมาย

#### 3.2.2 พฤติกรรมพัฒนา ได้แก่ พฤติกรรมพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้

พฤติกรรมการรักการอ่าน พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน พฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น

จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมจะพบว่า จากจิตคุณลักษณะจะส่งผลสอดประสาน ทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนของรากซึ่งเป็นพื้นฐานส่งไปยังส่วนของลำต้น และจากนั้นไปปรากฏเป็น คุณลักษณะการแสดงออกถึงจริยธรรมที่ชัดเจนในส่วนของดอกและผล ปรากฏดังภาพประกอบ 2



ที่มา : ดวงเดือน พันธุนาวิน (2539)

ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม



## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้น เพื่อที่จะได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ มีความชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอความหมายตามลำดับดังนี้

Block (1993, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นละทิ้งความสนใจของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม DuBrin (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ์, 2555) สรุปว่า ภาวะผู้นำสามารถสรุปเป็นคำสำคัญ (Key words) ได้ 3 คำ คือ

1. อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ที่เป็นผลมาจากการสื่อสารโดยตรงสู่เป้าหมายและการบรรลุผลที่จะได้มา
2. อำนาจชักจูง (Influence) ที่สูงขึ้นและอยู่เหนือความคล้อยตามไปตามกลไก โดยมีทิศทางและระเบียบการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นต้องทำหรือตอบสนองในทิศทางร่วมกัน ศิลปะของอำนาจในการชักจูงบุคคล โดยการชักชวนให้เชื่อหรือเป็นตัวอย่างให้ดำเนินตามแนวทางของการกระทำ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่เป็นแรงจูงใจและการประสานงานขององค์การให้ทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

Yukl (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้พวกเขาเกิดความเข้าใจและเห็นด้วยเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำและวิธีการในการทำ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือกลุ่ม ใช้ความพยายามในการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Bennis (n.d., cited in Kruse, 2013) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริง

Maxwell (n.d.) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพล มีแค่ไหนไม่มีอะไรมากกว่าหรือน้อยกว่า

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ประยุตโต) (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

กนกอร สมปราชาญ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือคือ

ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนหรือองค์การได้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหลอหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตั้งใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งอาจเป็นบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรม กระบวนการทำงาน สไตล์การนำ เป็นต้น เช่น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถในการพูดต่อหน้าผู้อื่น มีบุคลิกที่ดี มีปัญญาเฉลียวฉลาด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

## 2. ความหมายของจริยธรรม

Piaget (1960, อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555) กล่าวว่า จริยธรรม คือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่บุคคลยอมรับว่าถูกต้อง ดีงาม ควรประพฤติ ปฏิบัติตน เพื่อให้ได้การยอมรับจากสังคม

Kohlberg (1976, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) กล่าวว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรม ถือเอาการกระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียม โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งเป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

Lussier และ Achua (2013) กล่าวว่า จริยธรรม คือ มาตรฐานของสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกพฤติกรรมที่ถูกต้องแสดงให้เห็นถึงจริยธรรม ในขณะที่การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องหรือการกระทำที่ผิดเป็นสิ่งที่ไม่เห็นถึงการไร้ซึ่งจริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

กนกอร สมปราชญ์ (2559) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติปฏิบัติ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความดีงามทั้งหลายทั้งปวงที่ประจำอยู่ในจิตใจของคน จนทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่คุณส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงาม

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแบบแผนของความประพฤติหรือประมวลความประพฤติที่ยึดถือปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่ดีงาม

พระไพศาล วิสาโล (2550, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติหรือความประพฤติที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม จริยธรรมหรือศีลธรรมจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้สังคมอยู่ได้ บางครั้งการที่สังคมจะดำรงอยู่ได้ไม่ใช่แค่การไม่ทำชั่วเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันด้วย นอกจากนี้ จริยธรรมยังหมายถึงความดีงามที่เป็นสากล ไม่ว่าจะถามคนในสังคมไหนก็กล่าวตรงกันว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดี และยังหมายถึง สิ่งที่ทำให้จิตเป็นกุศล เกิดความสุข ซึ่งเป็นเรื่องประโยชน์ส่วนตัวดี เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามภายในจิตใจของตนเอง ไม่มีความโกรธ ไม่มีความทุกข์ ตัวอย่างเช่น การแผ่เมตตา การนั่งสมาธิ ซึ่งทำให้ผู้อื่นได้รับอานิสงส์ไปด้วย เนื่องจากการทำความดีนั้นทำให้เรามีความสุขและทำให้จิตใจสงบ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนของความประพฤติที่คนในสังคมส่วนมากคิดเห็นตรงกันว่าดีงาม ถูกต้อง เหมาะสมที่จะประพฤติปฏิบัติ

### 3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown และคณะ (2005) ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเชิงบรรทัดฐานผ่านการกระทำส่วนบุคคลและ



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการส่งเสริมความประพฤติดังกล่าวแก่ผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจ

Elbert และ Griffin (2015, อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรมอันสูงส่ง

Havard Law School (2020) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า หมายถึง การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมส่วนบุคคลและขององค์กร แม้จะต้องเผชิญกับการถูกล่อลวงให้ประพฤติผิดจริยธรรม

Western Governors University (2020) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า หมายถึง ความเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความประพฤติที่เหมาะสมเชิงบรรทัดฐานผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประชุม โปธิกุล (2550) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำด้านจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความจริง ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

กนกอร สมปราษฎ์ (2558) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง การทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสมตามการรับรู้ของบริษัทและสังคมนั้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการทางการมีอิทธิพลเหนือหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นผ่านหลักเกณฑ์ ค่านิยมและความเชื่อที่เชื่อมโยงกับการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ตามบรรทัดฐานและค่านิยมของคนในสังคม ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความรับผิดชอบ 4) จิตสาธารณะ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 6) ความเคารพ

#### 4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

##### 4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า หลักการ กฎหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งมีทั้งจากสถาบัน นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์ นำไปสู่การกำหนด องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำหรับเป็นกรอบในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

The Josephon Institute (2009) สถาบันจริยธรรมโจเซฟสัน (The Josephon Institute of Ethics) ได้กล่าวถึง เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นคุณธรรมสากลที่พบได้ใน 6 หลักนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าเชื่อถือ ความจงรักภักดี การรักษาสัญญาและไม่หลอกลวงผู้อื่น
2. ความเคารพ (Respect) ประกอบด้วย การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน การรับฟังผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง แสวงหาความเป็นเลิศ และพิจารณาผลที่ตามมาของการกระทำของตนเองก่อนที่จะทำ
4. ความยุติธรรม (Fairness) ประกอบด้วย เล่นตามกฎกติกา ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ตัดสินโดยอาศัยข้อมูลโดยไม่ลำเอียงหรืออคติและไม่โทษคนอื่น
5. ความเอื้ออาทร (Caring) ประกอบด้วย มีเมตตา เห็นอกเห็นใจ เห็นประโยชน์ของผู้อื่น การกระทำเพื่อลดความยากลำบาก ช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งที่ทำได้
6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ประกอบด้วย ทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ให้ดีขึ้น ปกป้องสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมประชาธิปไตย และปฏิบัติตามกฎหมาย

Northouse (2013) ได้นำเสนอหลักปฏิบัติพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถสรุปหลักปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความเคารพต่อผู้อื่น (Respects Other) การแสดงความเคารพต่อผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์และคุณค่าความแตกต่างของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ ซึ่งการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเคารพต่อความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของผู้ตาม
2. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องให้บริการคนอื่น (Serves Other) ผู้นำต้องไม่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่มุ่งไปที่ผลประโยชน์ของบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์กร ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นลำดับแรก มากกว่าการบรรลุ

เป้าหมายตามแผนการที่วางเอาไว้ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งต่อทำให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นของผู้ นำสามารถสังเกตได้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การมอบอำนาจ การสอนงาน การสร้างทีม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (การทำงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตและหน้าที่ของตน) เป็นต้น

3. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องแสดงออกถึงความยุติธรรม (Show Justice) ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม โดยผู้นำต้องไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ เนื่องจากการปฏิบัติตนของผู้ นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม

4. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ (Manifests Honesty) ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพราะถ้าผู้นำไม่ซื่อสัตย์จะส่งผลให้ผู้ นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาบุคคลอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่พูดปดหรือโกหกหลอกลวงบุคคลอื่น เพราะการโกหกทำลายความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

5. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องช่วยสร้างชุมชน (Builds Community) ผู้นำต้องนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งของผู้ นำและผู้ตาม ไม่ใช่การตอบสนองความต้องการของตนผ่านบุคคลอื่น โดยผู้นำต้องมุ่งเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายทั้งองค์กร ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

Roberts) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการศึกษามีพื้นฐานมาจากหลักความประพฤติ 7 ประการ (Seven Principles of Public Life Lord Nolan's Report 1995) ประกอบไปด้วย

1. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคควรดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของเด็กและเยาวชนเท่านั้น
2. ความสุจริต (Integrity) มีสำนึกในการปฏิบัติถูกต้องและดีงาม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องพยายามหลีกเลี่ยงการนำตนเองไปอยู่ภายใต้ภาระ ข้อผูกพัน กับบุคคลหรือองค์กรที่อาจพยายามโน้มน้าวทำสิ่งที่ไม่เหมาะสม ก่อนการดำเนินการตัดสินใจ ต้องทำอย่างเปิดเผยชัดเจนถึงความขัดกันแห่งผลประโยชน์และความสัมพันธ์
3. ความเที่ยงธรรม (Objectivity) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องดำเนินการตัดสินใจอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรืออคติ ใช้วิจารณ์ญาณและการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชน
4. ความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนในการตัดสินใจและการทำงานของตน

5. การเปิดกว้าง (Openness) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรดำเนินการ และตัดสินใจอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ไม่ปิดบังข้อมูล เว้นแต่จะมีเหตุผลที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย

6. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรซื่อสัตย์

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ ผู้นำรวมถึงผู้ที่ได้รับค่าจ้างให้เป็นผู้นำโรงเรียนและวิทยาลัย และผู้ที่อาสาเข้ามาเป็นผู้นำ ควรส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเข้มแข็งและเต็มใจที่จะทำทนาย แก่ไข พลวัตกิจกรรมที่ไม่ดี ไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใด

Bhasin (2021) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง ศิลปะ ในการโน้มน้าวผู้คนและชี้นำพวกเขาให้ตัดสินใจได้ดี โดยมีรากฐานมาจากคุณค่าทางจริยธรรม คุณสมบัติของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความเป็นธรรม ศิลธรรม จริยธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมุ่งผลสำเร็จของงาน การเคารพ ซึ่งกันและกัน

Moore (2022) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพสูง มีแรงจูงใจ เชื่อถือได้ในการทำงาน โดยใช้หลัก 6 ประการ ตามกรอบแนวคิด FATHER Framework ตามลำดับอักษรตามกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Fairness) เป็นหัวใจสำคัญของมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตามและทุก ๆ คนอย่างยุติธรรม ไม่เล่นพรรค เล่นพวก ความยุติธรรมยังเกี่ยวข้องกับการสร้างวินัย กล่าวคือ ถ้าหากมีการปฏิบัติตนผิดวินัย ไม่เหมาะสม คนที่ทำความผิดลักษณะเดียวกันต้องได้รับการลงโทษที่ไม่แตกต่างกัน

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาดของผู้นำแสดงถึงการมีจริยธรรมของผู้นำ ทุกคนล้วนเคยทำผิดพลาด แต่หลายคนไม่ยอมรับความผิดพลาดแล้วก้าวต่อไป ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะตำหนิผู้อื่น แต่การยอมรับความผิดพลาดของผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและรอบรู้ เป็นบุคลิกลักษณะที่ผู้คนจะเคารพและปฏิบัติตาม

3. ความน่าเชื่อถือ (Trust) ความสัมพันธ์ที่ดีและทีมที่ยอดเยียมสร้างขึ้นจากความไว้วางใจ หากภายในทีมขาดซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำให้ทีมล้มเหลว ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่งมาจากความไว้วางใจ

4. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ผู้นำสามารถพูดคุยประเด็นสำคัญอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมากับคนรอบข้าง ความซื่อสัตย์เป็นกุญแจสู่ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และความซื่อสัตย์จะนำไปสู่ความไว้วางใจอีกด้วย

5. ความเท่าเทียม (Equality) หลักของความเท่าเทียมคือแก่นแท้ของความอยู่รอดและความสงบสุขของมนุษย์ทั่วโลก มีความเหลื่อมล้ำมากมายในโลก โดยส่วนมากมาจากข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้คนชอบเลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยเหตุผลหลายประการไม่ว่าจะเป็น สีผิว ศาสนา เพศ ส่วนสูง น้ำหนัก หรือแม้แต่สีผม หากผู้นำเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม นั้นแสดงให้เห็นถึงความไม่รอบรู้ ไม่ว่าจะทางปัญญาหรือทางจริยธรรม

6. ความเคารพ (Respect) ความหมายหลักของความเคารพ คือ การแสดงความเคารพต่อความปรารถนา ความรู้สึกและสิทธิของผู้อื่น ผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และพิจารณาว่าทำไมความแตกต่างเหล่านั้นจึงมีอยู่ด้วยเหตุผล

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ได้วิเคราะห์จริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสเนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน 2549 ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม ที่เน้นย้ำถึงคุณธรรม 4 ประการ ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำด้วยความความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์ ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมกันเสมอ และ ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้องเที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับจริยธรรม 9 ประการ ได้แก่ กัลยาณมิตร ความสามัคคี ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความยุติธรรม และความมีสติสัมปชัญญะ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสเนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี

ความในกระแสพระราชดำรัส	จริยธรรม
ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน	1. กัลยาณมิตร
ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์ ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ	2. ความสามัคคี 3. ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 4. ความขยันหมั่นเพียร 5. ความรับผิดชอบ



ตาราง 1 (ต่อ)

ความในกระแสพระราชดำรัส	จริยธรรม
ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมกันเสมอ	6. ความซื่อสัตย์สุจริต 7. ความมีระเบียบวินัย 8. ความยุติธรรม
ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดีความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียบตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล	9. ความมีสติสัมปชัญญะ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 มิติ ได้แก่

1. มิติของจริยธรรมต่อตนเอง (Self Ethics) ประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในศีลธรรม (Integrity) 2) ความเป็นกัลยาณมิตร 3) มีจิตสำนึกให้บริการผู้อื่น (Service Other) 4) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)
2. มิติของจริยธรรมเพื่อนร่วมงาน (Team Ethics) ประกอบด้วย 1) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) ความสามารถในการสร้างทีมงาน
3. มิติของจริยธรรมต่อองค์กร (Organization Ethics) ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม 2) นำการเปลี่ยนแปลง 3) มุ่งผลสำเร็จของงาน 4) สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ

ฉันทน์ แฉล้มเขตต์ (2558) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับครู ไว้ว่า ครูจัดได้ว่าเป็นผู้นำทางการศึกษาที่พฤติกรรมดี ครูนั้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นักเรียนสามารถสังเกตเห็นและได้รับผลกระทบต่อด้านนักเรียนอย่างชัดเจน คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรส่งเสริมสำหรับครู ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ เป็นการยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้กระทำลงไป หรือที่อยู่ในการดูแลของตน การรู้จักภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ การทำงาน และดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด โดยรับรู้ว่าการกิจที่ต้องการทำมีอะไรบ้าง
2. ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน เป็นความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม มีความเที่ยงธรรมไม่เอินเอียงหัวน้ไหว ปราศจากอคติต่อฝ่ายใด



ฝ่ายหนึ่ง ผู้นำที่ดีจะต้องวางปัญหาไว้ที่ศูนย์กลางของการตัดสินใจ ไม่มีใครควรได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันจนกว่าสถานการณ์เฉพาะจะเรียกร้อง หลักของความยุติธรรมหมายถึงรวมถึง การแบ่งเท่ากัน แบ่งตามความต้องการของแต่ละบุคคล ตามสิทธิของบุคคล ตามความพยายามของแต่ละบุคคล ตามผลงานสังคม และตามความดี โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน และหลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาส และคำนึงถึงความแตกต่างโดยเฉพาะครู การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม โดยใช้อำนาจในการระงับข้อพิพาทที่เกิดอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ การจัดการลงโทษที่สมเหตุสมผล เหมาะสมกับเหตุและตัดสินด้วยความไม่ลำเอียง

3. ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของบุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่ง เต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และประสานงานกันได้ ประกอบด้วย คุณลักษณะ คือ การให้ความจริง มีความน่าเชื่อถือ มีความเข้าใจและการใช้เวลา ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารและเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ จากสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคคลมีความไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี การรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างการพูดกับการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน

4. การให้บริการแก่สาธารณะ คือ การเป็นคนที่น่าสนใจคนอื่นและให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ ประกอบด้วยคุณลักษณะ คือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การให้ตรงตามที่ต้องการ ในสังคมปัจจุบัน “Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่น ซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา ครูจัดได้ว่าเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

5. การติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ เป็นกระบวนการถ่ายทอดสารโดยผ่านช่องทางและวิธีการที่หลากหลายไปยังบุคคลอื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการใด ๆ ของตนและเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะเกิดประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกภายใต้บรรยากาศของความจริงใจและเชื่อมั่นทั้งสองฝ่าย มีจุดมุ่งหมาย มีมาตรฐานแน่นอน และมีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสม ในการติดต่อสื่อสารนั้นครูต้องใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ใช้ภาษาสุภาพ กริยาท่าทางที่แสดงออกถึงความเมตตา อ่อนโยน แสดงถึงความเข้าใจ โดยเฉพาะการพูดครูต้องใช้ลักษณะของปิยวาจา

ภณิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พินสุวรรณ (2558) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมสำหรับครูที่ครูต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้เรียนและชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมของคนที่มีความดีต่อส่วนรวม เป็นคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้สั่งสอนหรือให้การศึกษา คนที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ช่วยสร้างสรรค์สังคม โดยพรหมวิหาร 4 มีหลักธรรมหรือหลักความประพฤติ อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

2. ความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณลักษณะครูที่ดี ผู้ที่อยู่ใน วิชาชีพครูควรมีความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความประพฤติตรง ความประพฤติ ชอบ จริใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ไม่เบียดเบียนการทำงานของ ตน ผู้อื่น และส่วนรวม

3. จิตสาธารณะ หมายถึง การรู้จักเอาใจใส่ เป็นธุระ มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือ สถานการณ์ของส่วนรวมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในสังคมด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน จิตสาธารณะมีความสำคัญต่อวิชาชีพครู สำหรับการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก

4. เสียสละต่อส่วนรวม ความเสียสละอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณลักษณะ ของครูที่ดี โดยได้ระบุพฤติกรรมการเสียสละต่อส่วนรวมของครู อันได้แก่ การร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิด การพัฒนาทางการศึกษา การให้คำปรึกษาแก่ศิษย์ แบ่งปันทรัพย์สินตามสมควร เพื่อให้กิจการของ ศิษย์หรือสถาบันประสบความสำเร็จ ช่วยเจรจาเป็นธุระในกิจการของศิษย์และสถาบันให้สำเร็จ ประโยชน์ ให้อภัยผู้อื่น ไม่แสดงการอาฆาตพยาบาท ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ มีเหตุผลไม่มั่งงายในความเชื่อของตน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนด  
 ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของ  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์  
 และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง  
 ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือ  
 พวกพ้อง
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ  
 ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและ  
 บุคลากรทางการศึกษา
8. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่าง  
 ของบุคคล

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าในบางองค์ประกอบจะมีคุณลักษณะที่เป็นคำอธิบายบรรยาย ดังนั้นเพื่อความเหมาะสม กระชับใจความสำคัญ ผู้วิจัยจึงใช้คำสำคัญที่แสดงถึงความหมายขององค์ประกอบ แสดงดังตาราง 2 ดังนี้

พหุ ประเด็น โท ชีเว

ตาราง 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

นักวิชาการ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
1. The Josephon Institute (2009)	1. ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) 2. ความเคารพ (Respect) 3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4. ความยุติธรรม (Fairness) 5. ความเอื้ออาทร (Caring) 6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)
2. Northouse (2013)	1. ความเคารพต่อผู้อื่น (Respects Other) 2. ให้บริการคนอื่น (Serves Other) 3. แสดงออกถึงความยุติธรรม (Show Justice) 4. ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ (Manifests Honesty) 5. สร้างชุมชน (Builds Community)
3. Roberts (2019)	1. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) 2. ความสุจริต (Integrity) 3. ความเที่ยงธรรม (Objectivity) 4. ความรับผิดชอบ (Accountability) 5. การเปิดกว้าง (Openness) 6. ความซื่อสัตย์ (Honesty) 7. ภาวะผู้นำ (Leadership)
4. Bhasin (2021)	1. ความเป็นธรรม 2. ความไว้วางใจ 3. ความซื่อสัตย์ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความเสมอภาค 6. การมุ่งผลสำเร็จของงาน 7. การเคารพซึ่งกันและกัน

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
5. Moore (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความยุติธรรม (Fairness)</li> <li>2. ความรับผิดชอบ (Accountability)</li> <li>3. ความไว้วางใจ (Trust)</li> <li>4. ความซื่อสัตย์ (Honesty)</li> <li>5. ความเท่าเทียม (Equality)</li> <li>6. ความเคารพ (Respect)</li> </ol>
6. นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กัลยาณมิตร</li> <li>2. ความสามัคคี</li> <li>3. ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>4. ความขยันหมั่นเพียร</li> <li>5. ความรับผิดชอบ</li> <li>6. ความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>7. ความมีระเบียบวินัย</li> <li>8. ความยุติธรรม</li> <li>9. ความมีสติสัมปชัญญะ</li> </ol>
7. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การยึดมั่นในศีลธรรม (Integrity)</li> <li>2. ความเป็นกัลยาณมิตร</li> <li>3. มีจิตสำนึกให้บริการผู้อื่น (Service Other)</li> <li>4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)</li> <li>5. เคารพและให้เกียรติผู้อื่น</li> <li>6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</li> <li>7. ความสามารถในการสร้างทีมงาน</li> <li>8. การสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม</li> <li>9. นำการเปลี่ยนแปลง</li> <li>10. มุ่งผลสำเร็จของงาน</li> <li>11. สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ</li> </ol>

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
8. ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2558)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรับผิดชอบ</li> <li>2. ความยุติธรรม</li> <li>3. ความไว้วางใจ</li> <li>4. การให้บริการแก่สาธารณชน</li> <li>5. การติดต่อสื่อสาร</li> </ol>
9. ภณิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พินสุวรรณ์ (2558)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พรหมวิหาร 4</li> <li>2. ความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>3. จิตสาธารณะ</li> <li>4. เสียสละต่อส่วนรวม</li> </ol>
10. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ</li> <li>2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</li> <li>4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ</li> <li>5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</li> </ol>
11. ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ</li> <li>2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อ</li> <li>3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</li> <li>4. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ</li> <li>5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>8. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</li> </ol>



จากการศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) นำมาแสดงในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	The Josephon Institute (2009)	Northouse (2013)	Roberts (2019)	Bhasin (2021)	Moore (2022)	นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2557)	ชัยมัย แฉล้มเขตต์ (2558)	ภนิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พิณสุวรรณ (2558)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
1. ความกล้าหาญ										✓	✓	2
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์				✓		✓	✓			✓	✓	5*
3. ความเป็นพลเมืองดี	✓											1
4. ความเป็นกัลยาณมิตร						✓	✓					2
5. ความซื่อสัตย์สุจริต		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8*
6. ความฉลาด							✓					1
7. ภาวะผู้นำ			✓									1
8. ความน่าเชื่อถือ	✓			✓	✓			✓				4
9. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี										✓	✓	2
10. ความเท่าเทียม					✓							1

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	The Josephon Institute (2009)	Northouse (2013)	Roberts (2019)	Bhasin (2021)	Moore (2022)	นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2557)	ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2558)	ภมิตา มาประเสริฐ และดวงเดือน พิณสุวรรณ (2558)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
11. ความเสมอภาค				✓								1
12. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9*
13. ความสามัคคี						✓						1
14. ความขยันหมั่นเพียร						✓						1
15. ความเคารพ	✓	✓		✓	✓		✓					5*
16. พรหมวิหาร 4									✓			1
17. การสร้างทีมงาน							✓					1
18. เสียสละต่อส่วนรวม									✓			1
19. ยึดมั่นในศีลธรรม							✓					1
20. ยึดมั่นในสถาบันหลักของ ประเทศ										✓	✓	2
21. ความไม่เห็นแก่ตัว			✓									1
22. ความมีระเบียบวินัย						✓						1
23. ความมีสติสัมปชัญญะ						✓						1

ตาราง 3 (ต่อ)

	The Josephon Institute (2009)	Northouse (2013)	Roberts (2019)	Bhasin (2021)	Moore (2022)	นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2557)	ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2558)	ภนิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พิณสุวรรณ (2558)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม												
24. จิตสำนึก							✓	✓	✓	✓	✓	5*
25. การบริการ		✓					✓					2
26. การนำการเปลี่ยนแปลง							✓					1
27. การติดต่อสื่อสาร									✓			1
28. การมีมนุษยสัมพันธ์							✓					1
29. การสร้างชุมชน		✓										1
30. ความรับผิดชอบ	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8*
31. ความเอื้ออาทร	✓											1
32. การเปิดกว้าง			✓									1
33. การสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม							✓					1

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 23 องค์ประกอบ เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 6 องค์ประกอบ โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและ

พิจารณาความเหมาะสมจึงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ได้ 6 องค์ประกอบ แสดงดังตาราง 4 ดังนี้

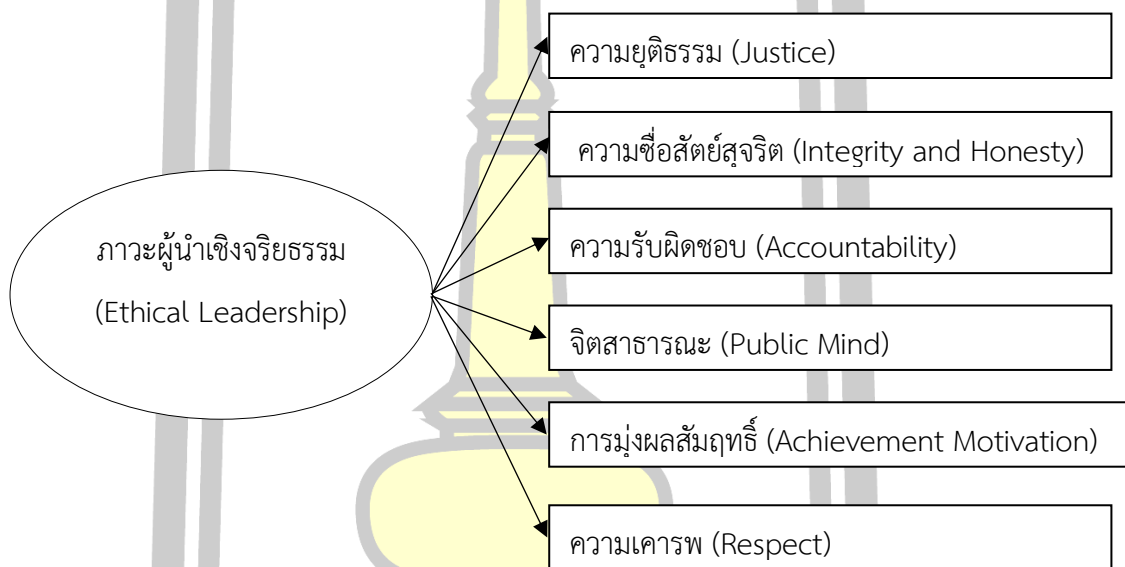
ตาราง 4 การจัดกลุ่ม (Grouping) ผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. ความยุติธรรม	1. ความเท่าเทียม
	2. ความเที่ยงธรรม
	3. ความเป็นกลางไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง
	4. ความชอบธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย
2. ความซื่อสัตย์สุจริต	1. ความโปร่งใส
	2. แยกงานราชการกับงานส่วนตัว ไม่ใช้ตำแหน่งหาประโยชน์
3. ความรับผิดชอบ	1. ความขยันหมั่นเพียร
4. จิตสาธารณะ	1. ความเป็นพลเมืองดี
	2. การสร้างชุมชน
	3. การบริการ
	4. ความเอื้ออาทร
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1. การสร้างทีมงาน
	2. ประสิทธิภาพ
6. ความเคารพ	1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง การที่ครูใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่น ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามเหมาะสม ตามบรรทัดฐานและค่านิยมของคนในสังคม และจากตาราง 4 การจัดกลุ่มผนวกรวมองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยุติธรรม (Justice)
2. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty)
3. ความรับผิดชอบ (Accountability)
4. จิตสาธารณะ (Public Mind)
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
6. ความเคารพ (Respect)

แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

#### 4.2.1 ความยุติธรรม (Justice)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความยุติธรรมที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

Northouse (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม โดยผู้นำต้องไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ เนื่องจากการปฏิบัติตนของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม

The Josephon Institute (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) ประกอบด้วย เล่นตามกฎกติกา ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ตัดสินโดยอาศัยข้อมูลโดยไม่ลำเอียงหรืออคติและไม่โทษคนอื่น

Roberts(2019) กล่าวว่า ความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม (Objectivity) ผู้นำโรงเรียนและวิทยาลัยต้องดำเนินการตัดสินใจอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรืออคติ ใช้วิจารณ์ญาณและการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชน

Moore (2022) ได้กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) ไว้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตามและทุก ๆ คนอย่างยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ความยุติธรรมยังเกี่ยวข้องกับการสร้างวินัย กล่าวคือ ถ้าหากมีการปฏิบัติตนผิดวินัยไม่เหมาะสม คนที่ทำความผิดลักษณะเดียวกันต้องได้รับการลงโทษที่ไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้จริยธรรม ในด้านความยุติธรรม ได้แก่ 1) ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ทุกคน 2) ฟังความรอบด้านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ตัดสินใจโดยใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ 4) เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ 5) รู้สึกไม่สบายใจที่ต้องช่วยเหลือคนผิด 6) คอยเตือนคนรอบข้างให้เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ ยุติธรรม ไว้ว่า ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ไม่เอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง

พระพุทฺธโฆษาจารย์ (ป. อ. ประยุตโต) (2560) ได้กล่าวถึง ความยุติธรรม ในหลักธรรมอวิโรชณะ ไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่เอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้าย ลาก สักการะหรืออนุญารมณใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ไม่ประพฤดิให้คลาดเคลื่อนวิบัติไป

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562) และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวถึง ความยุติธรรม ไว้ว่า ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความยุติธรรม (Justice) ตามตาราง 5 ดังต่อไปนี้



ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความยุติธรรม (Justice)

ตัวบ่งชี้	Northouse (2013)	The Josephon Institute (2009)	Roberts (2019)	Moore (2022)	นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551)	ราชบัณฑิตยสถาน (2554)	พระพุทธิเตชาจารย์ (ป. อ. ประยูรโต) (2560)	พรบ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	ความถี่
1. การใช้เหตุผล	✓		✓		✓	✓			4*
2. ไม่เอาเปรียบผู้อื่น		✓							1
3. ไม่เล่นพรรคเล่นพวก				✓					1
4. ความเป็นกลาง		✓	✓			✓	✓		4*
5. การมีวินัย				✓					1
6. ฟังความรอบด้าน					✓				1
7. ปฏิบัติตามกฎหมาย		✓					✓		2
8. เคารพสิทธิผู้อื่นเสมอ					✓				1
9. ความเท่าเทียมกัน	✓		✓		✓	✓		✓	5*
10. รู้สึกไม่สบายใจเมื่อช่วยเหลือคนผิด					✓				1
11. ไม่เอนเอียงหัวนไหว							✓		1
12. ไม่มีอคติ	✓								1
13. ไม่โทษคนอื่น	✓								1
14. ไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ	✓								1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นกลางไม่เอนเอียงหัวนไหวเข้าข้างใดข้างหนึ่ง และไม่เลือกปฏิบัติ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านความยุติธรรม

ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) ความเท่าเทียมกัน 2) การใช้เหตุผล และ 3) ความเป็นกลาง

#### 4.2.2 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความซื่อสัตย์สุจริตที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

Northouse (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความซื่อสัตย์ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพราะถ้าผู้นำไม่ซื่อสัตย์จะส่งผลให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาบุคคลอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่พูดปดหรือโกหกหลอกลวงบุคคลอื่น เพราะการโกหกทำลายความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Roberts (2019) กล่าวว่า ความสุจริต (Integrity) มีสำนึกในการปฏิบัติ ถูกต้องและดีงาม ผู้นำโรงเรียนและวิทยาลัยต้องพยายามหลีกเลี่ยงการนำตนเองไปอยู่ภายใต้ภาวะข้อผูกพัน กับบุคคลหรือองค์กรที่อาจพยายามโน้มน้าวทำสิ่งที่ไม่เหมาะสม ก่อนการดำเนินการตัดสินใจ ต้องทำอย่างเปิดเผยชัดเจนถึงความขัดกันแห่งผลประโยชน์และความสัมพันธ์

Moore (2022) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ (Honesty) ไว้ว่า ผู้นำสามารถพูดคุยกุญแจสำคัญอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมากับคนรอบข้าง ความซื่อสัตย์เป็นกุญแจสู่ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และความซื่อสัตย์จะนำไปสู่ความไว้วางใจอีกด้วย

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้จริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ 1) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา 2) รักษาความลับได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น 3) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ 4) รู้สึกไม่สบายใจเมื่อพูดโกหก 5) ไม่โกหกหรือปกปิดข้อเท็จจริงเพื่อความอยู่รอดของตนเอง 6) ไม่รับเงินส่วนที่แม่ค้าทอนเกิน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการในเรื่องความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ใช่เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเองปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ ซื่อสัตย์ ไว้ว่า ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง และคำว่า สุจริต หมายถึง ความประพฤติชอบ

พระพุทฺธโชมาจารย์ (ป. อ. ประยูตฺโต) (2560) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์สุจริตในหลักธรรมอาชาวะ มีใจซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไรรมารยาปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจไม่หลอกลวงประชาชน

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2561) ได้ให้ความหมายของ  
 ซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่า หมายถึง การประพฤติดีและจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ซึ่งถือเป็นคุณธรรม  
 พื้นฐานของความคิดที่พึงปฏิบัติในตัวของสุจริต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ได้อธิบายถึง  
 ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม  
 มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการ  
 กระทำของตน โดยได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหา  
 ประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน

2. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย

3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลัง

ความสามารถ

4. กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่และ  
 พร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมี  
 เหตุผลและชอบธรรมกล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562) และประมวล  
 จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่า  
 มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์  
 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty) ตามตาราง 6 ดังต่อไปนี้





จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Honesty) หมายถึง ความประพฤติตรง มีความจริงใจ ไม่โกหก หลอกลวง ไม่คดโกง ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) ความประพฤติตรง 2) ความจริงใจ 3) ไม่โกหกหลอกลวง และ 4) ไม่ทุจริต

#### 4.2.3 ความรับผิดชอบ (Accountability)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความรับผิดชอบที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

The Josephon Institute (2009) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง แสวงหาความเป็นเลิศ และพิจารณาผลที่ตามมาของการกระทำของตนเองก่อนที่จะทำ

Roberts (2019) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้นำโรงเรียนและวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนในการตัดสินใจและการทำงานของตน

Moore (2022) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Accountability) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาดของผู้นำแสดงถึงการมีจริยธรรมของผู้นำ ทุกคนล้วนเคยทำผิดพลาด แต่หลายคนไม่ยอมรับความผิดพลาดแล้วก้าวต่อไป ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะตำหนิผู้อื่น แต่การยอมรับความผิดพลาดของผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและรอบรู้ เป็นบุคลิกลักษณะที่ผู้คนจะเคารพและปฏิบัติตาม

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ได้สังเคราะห์ตัวอย่างจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ 1) ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน 2) มุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้ดี สำเร็จลุล่วงตรงเวลา 3) ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ร่วมมือในการทำงานของกลุ่มอย่างเต็มที่ 5) ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด 6) รักษาสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ดี

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ รับผิดชอบ ไว้ว่า ยอมรับทั้งผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุหบัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน รับเป็นภาระธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหาร เธอจะไปไหนก็ไปเถอะฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้านเอง

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2555) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ (Accountability) ไว้ว่า หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่การงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรใด องค์กรหนึ่งต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือองค์กรอื่น ๆ โดยมีระบบตรวจสอบที่ฝ่ายผู้มอบหมายเข้าตรวจสอบประเมินผลงานเพื่อให้รางวัลและบทลงโทษแก่ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้





ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	The Josephon Institute (2009)	Roberts (2019)	Moore (2022)	นงลักษณ์ วีระชัย และคณะ (2551)	ราชบัณฑิตยสถาน (2554)	ศุภณัฐ ศิริวัฒน์ (2555)	มูลนิธิทักษะชีวิต (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561)	ความถี่
5. ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย				✓					1
6. ทำงานเต็มกำลังความสามารถ				✓		✓	✓	✓	4*
7. ร่วมมือในการทำงานกลุ่มอย่างเต็มที่				✓					1
8. กล้าลงมือทำ							✓		1
9. การยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6*
10. การควบคุมตนเอง	✓								1
11. แสวงหาความเป็นเลิศ	✓								1
12. ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ครบถ้วน				✓					1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่และความกล้าในการยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป 2) ทำงานเต็มกำลังความสามารถ และ 3) การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

#### 4.2.4 จิตสาธารณะ (Public Mind)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของจิตสาธารณะที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

The Organization for Economic Co – operation and Development: OECD (2000) ได้กล่าวถึง การมีจิตสาธารณะในฐานะการเป็นข้าราชการระดับชาติ ที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะและใช้ความพยายามสูงสุด และระลึกเสมอว่าพฤติกรรมของตน อาจส่งผลต่อบริการสาธารณะแม้เวลานอกราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของ จิตสาธารณะ ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ลักษณะของผู้ที่มีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ประโยชน์ส่วนรวม เข้าใจเห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยแรงกายสติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ให้เกิดในชุมชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยประกอบไปด้วย 2 ตัวชี้วัดคือ 1) ช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจโดยไม่หวังผลตอบแทน 2) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

ชายโพธิสिता และคณะ (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจิตสาธารณะไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำที่จะทำให้เกิด ความชำรุดเสียหายต่อส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก 1) การดูแลรักษา ของส่วนรวม ใช้ของส่วนรวมแล้วเก็บเข้าที่ 2) ลักษณะการใช้ของส่วนรวม รู้จักใช้ของส่วนรวมอย่าง ประหยัดและทะนุถนอม
2. องค์ประกอบที่ 2 การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ของส่วนรวมในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ กำหนดตัวชี้วัดจาก 1) การทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่วนรวม 2) การรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม
3. องค์ประกอบที่ 3 การเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก 1) การไม่ยึดครองของส่วนรวมนั้นมาเป็นของตนเอง 2) การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถใช้ของส่วนรวมนั้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ให้ความหมายของ จิตสาธารณะ ว่า หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้อื่นหรือสังคม พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจัง และมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562) และประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดให้ข้าราชการต้องมีจิตสาธารณะ จิตอาสา มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะ ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเรา ร่วมกับผู้อื่นหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของจิตสาธารณะ (Public Mind) ตามตาราง 8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของจิตสาธารณะ (Public Mind)

ตัวบ่งชี้	The Organization for Economic Co – operation and Development: OECD (2000)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ชาย โพธิสิตา และคณะ (2540)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563)	ความถี่
1. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	✓	✓		✓	✓	✓	5*
2. รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ						✓	1
3. มองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง				✓			1
4. การดูแลรักษาของส่วนรวม			✓				1
5. ใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม			✓				1

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	The Organization for Economic Co – operation and Development: OECD (2000)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ชาย โพลิตตา และคณะ (2540)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (2562)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563)	ความถี่
6. อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน		✓	✓		✓	✓	4*
7. รู้สึกว่าพฤติกรรมของตนจะส่งผลกระทบต่อบริการสาธารณะแม้นอกเวลาราชการ	✓						1
8. การไม่ยึดของส่วนรวมมาเป็นของตน			✓				1
9. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถใช้ของส่วนรวมนั้น			✓				1
10. เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน		✓					1
11. ใช้ความพยายามสูงสุด	✓						1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของจิตสาธารณะ (Public Mind) หมายถึง การมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านจิตสาธารณะ ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ 2) อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน

#### 4.2.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) ได้กล่าวถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ว่า คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ขอบแข่งขันเพื่อชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ 1) ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน 2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้นอาจวัดหรือเทียบจากผลงานการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึง มาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงรวมถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย ซึ่งได้วางหลักการไว้ คือ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมุ่งผลสำเร็จของงาน ดังนี้ 1) รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน 2) ขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน 3) เอาใจใส่ต่องานที่ทำและมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ 4) รู้จักพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือ

วิธีการบริหารงานนั้นให้สำเร็จ 5) มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา 6) ทำงานเต็มความสามารถ  
7) สุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ 8) รักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัด

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)

ได้กำหนดคุณลักษณะของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไว้ว่า มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง  
ความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์  
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ตามตาราง 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ตัวบ่งชี้	ดวงเดือน พันธมนานิน (2523)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
1. เสมอภาค				✓		1
2. ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงาน			✓	✓		2
3. ความมุ่งมั่นพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	5*
4. กระตือรือร้นในการทำงาน				✓		1
5. มีความรับผิดชอบ				✓		1
6. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	✓	✓	✓			3*
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓				1
8. ทำงานเต็มความสามารถ				✓	✓	2



ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ดวงเดือน พันธุนานวัน (2523)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2557)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
9. อาสาสมัครทำงานต่าง ๆ	✓					1
10. การปรับปรุงและพัฒนาผลงาน		✓	✓	✓		3*
11. การวางแผน		✓				1
12. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓				1
13. นิสัยรักงาน	✓					1
14. ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน	✓			✓		2

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่น พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในควมถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) การปรับปรุงและพัฒนาผลงาน

#### 4.2.6 ความเคารพ (Respect)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความเคารพที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

Dawn (2007, อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555) กล่าวว่า การแสดงออกเรื่องความเคารพ (Respect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

The Josephon Institute (2009) กล่าวว่า ความเคารพ (Respect) ประกอบด้วย การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน การรับฟังผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Northouse (2013) กล่าวว่า การแสดงความเคารพต่อผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์และคุณค่าความแตกต่างของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ ซึ่งการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเคารพต่อความเชื่อทัศนคติ และค่านิยมของผู้ตาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของเคารพ ไว้ว่า

1) แสดงอาการ นับถือ เช่น เคารพผู้ใหญ่ เคารพธงชาติ 2) ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด เช่น เคารพสิทธิของผู้อื่น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ไว้ดังนี้ 1) ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย 3) รับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดี 4) มอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญาและความสามารถ 5) ยกย่องชมเชย และหรือสนับสนุนให้ได้รับบำเหน็จ รางวัล หรือเลื่อนยศตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะ 6) ให้คำแนะนำสั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎเกณฑ์โดยชอบธรรม 7) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดคุณลักษณะของความเคารพ ไว้ว่า เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความเคารพ (Respect) ตามตาราง 10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของความเคารพ (Respect)

ตัวบ่งชี้	Dawn (2007)	The Josephon Institute (2009)	Northouse (2013)	ราชบัณฑิตยสถาน (2554)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)	ความถี่
1. การรับฟังผู้อื่น		✓			✓		2
2. ไม่ล่วงเกิน				✓			1
3. ให้ความสำคัญกับการเคารพคนอื่น	✓						1
4. เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์			✓		✓	✓	3*
5. เห็นอกเห็นใจ	✓						1
6. แสดงอาการนับถือ				✓			1
7. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล	✓	✓	✓			✓	4*
8. ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น					✓		1
9. ปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	✓						1
10. มอบหมายหน้าที่ให้ตามกำลังความสามารถ					✓		1
11. การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน		✓	✓		✓		3*
12. ยกย่องชมเชยและหรือสนับสนุนให้รางวัล					✓		1
13. ให้คำแนะนำสั่งสอน					✓		1
14. เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น			✓		✓		2
15. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจ					✓		1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความเคารพ (Respect) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบด้านความเคารพ ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2) การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน และ 3) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล

### หลักการและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

#### 1. หลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

Johnson และคณะ (2018) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 มีต้นกำเนิดจากการวิจัยเชิงประจักษ์ของ McCall และคณะ (1988) ที่ทำการศึกษาจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมากกว่า 200 คนจากองค์กรใหญ่ หลักการที่เป็นรากฐานของกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 เกิดขึ้นจากการผสมผสานวิธีที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากวิธีการเรียนรู้ที่เป็นทางการ วิธีการเรียนรู้จากสังคมและวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเกิดจากสมมติฐานที่ว่าสำหรับการถ่ายโอนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมและประสบการณ์ โดยกรอบแนวคิดมีดังนี้

1. 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการจัดโครงสร้างและการจัดการอย่างเปิดเผยผ่านการตอบรับที่สม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ

2. 20% การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) การเรียนรู้ทางสังคมถูกมองว่าเกิดขึ้นอย่างเด่นชัดผ่านการฝึกสอนการให้คำปรึกษา และกิจกรรมสร้างเครือข่าย อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันมานานแล้วว่า การเรียนรู้ทางสังคมเกิดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกต การเลียนแบบ และการสร้างแบบจำลองในชีวิต

3. 10% การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม โปรแกรมการเรียนรู้อย่างเป็นทางการได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถที่สำคัญ โปรแกรมฝึกอบรมอย่างเป็นทางการยังสะท้อนให้เห็นความท้าทายของผู้เข้าร่วมด้วยการถ่ายโอนการเรียนรู้ การถ่ายโอนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะชัดเจนที่สุดเมื่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมที่มีการจัดการปริมาณงาน มีการจัดพื้นที่สำหรับฝึกทักษะใหม่ ๆ หรือใช้ความรู้ใหม่ ๆ พฤติกรรมการทำงานจะเปลี่ยนไปโดยอัตโนมัติหลังการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นทางการ โดยไม่จำเป็นต้องสนับสนุนกระบวนการอย่างจริงจัง

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2558) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการเรียนรู้และพัฒนา

70 : 20 : 10 มีคุณค่าและความสำคัญ คือ ได้ทลายกรอบการเรียนรู้แบบเดิม ทำให้ไม่จำกัดไว้แค่ การเรียนรู้ในห้องเรียนและตามโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรเท่านั้น หากแต่ได้ขยายผลไปสู่การใช้ ประโยชน์จากสถานที่ปฏิบัติงานและการเรียนรู้ผ่านสังคมรอบข้าง โดยเป็นไปเพื่อการปรับปรุงและ ขยายผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) ตัวเลข 70 หมายถึง การเรียนรู้ภายในกระบวนการในสถานที่ ทำงาน และการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น ในขณะที่ตัวเลข 20 เป็นการเรียนรู้ ผ่านสังคมและคนรอบข้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมกลุ่มเป็นชุมชนนักปฏิบัติ รวมถึง การเป็นโค้ช การเป็นที่เลี้ยง และการให้คำปรึกษาแนะนำผ่านเครือข่ายเชิงสังคม

อาจารย์ ภูวพิชญ์ (2559) กล่าวว่า แนวคิด 70 : 20 : 10 Learning Model เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมาปรับใช้ เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. 70% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบ ไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่น ในการปฏิบัติงานจริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริง ในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว แนวทางที่จะให้การเรียนรู้แบบนี้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและกำหนดเป็นนโยบายที่บุคลากรทุกคนต้องถือ ปฏิบัติ รวมทั้งพนักงานต้องให้ความร่วมมือและเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติตนจริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ 70% Learning Model มีหลายเครื่องมือด้วยกัน อาทิเช่น การติดตามแม่แบบ การติดตามสังเกตผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลบริษัท กับลูกค้า การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

2. 20% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเรา ผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ ซึ่งเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ 20% Learning Model ประกอบด้วย การสอนแนะ โดยผู้จัดการผู้อื่น การสอนแนะเป็นกลุ่ม การเป็นที่เลี้ยง การสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

3. 10% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิด หลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาต่อและการอ่าน การเรียนรู้แบบนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Head) มากกว่าทักษะ (Hand) และทัศนคติ การรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป (Heart)

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2561) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 Learning Model ไว้ว่า หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ผสมผสานกัน 3 รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหลักการดังนี้

1. รูปแบบ 70 การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On the job training) การมอบหมายงาน (Job Assignment) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การติดตามเรียนรู้การทำงานของผู้บริหาร (Work Shadow) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (Internal Trainer/In-House Instructor) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

2. รูปแบบ 20 การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การโค้ช (Coaching) และการให้คำปรึกษา (Consulting)

3. รูปแบบ 10 การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการทั้งรูปแบบ (Classroom Training) และ E-Learning (ที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรม) การสัมมนา (Meeting/Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship) รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเป็นส่วน 10% จากภาพรวมของการพัฒนาทั้งหมด เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ ต้องมีการพัฒนาด้วยวิธีด้วยวิธีอื่นเพิ่มเติมจากการฝึกอบรม ทั้งนี้ต้องพิจารณาว่าหัวข้อความรู้เรื่องใดที่ยังจำเป็นต้องพัฒนาด้วยการฝึกอบรมก็ต้องคงไว้ แต่อาจลดการบรรยายเพื่อเพิ่มการพัฒนาด้วยรูปแบบอื่น ได้แก่ การฝึกอบรม (Classroom Training) การอบรมผ่านระบบออนไลน์ (E-Training/E-Learning) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting/Seminar)

คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้



1. การเรียนรู้แบบ 70% (Learn by Experience) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงานจริง ในสถานที่ทำงานจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างและรูปแบบที่แน่นอน มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจากการปฏิบัติงานจริง และเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้

2. การเรียนรู้แบบ 20% (Learn by Other) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่รอบตัว ผ่านการพูดคุยการแลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ไม่เป็นทางการ สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ อาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วมและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่างกัน

3. การเรียนรู้แบบ 10% (Learn by Course) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเป็นทางการ ที่มีการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมที่กำหนดเนื้อหาหลักสูตรและระยะเวลาไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน รวมถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ต้องพบปะกันกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น การเรียนรู้ผ่าน Webinar, Facebook, Line, E-Learning, E-book เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของหลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยยึดหลักการเรียนรู้และพัฒนาที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาครู โดยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

## 2. วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

Yeung และ Ready (1995, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) ได้เสนอทัศนะของนักวิชาการตะวันตกสมัยใหม่ได้เสนอไว้ 4 แนวทาง ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งแต่ละวิธีนั้นให้ผลดีกับการพัฒนาอัจฉริยภาพของผู้นำแต่ละด้านแตกต่างกันไป คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการที่ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมทำงานโครงการได้เรียนรู้เห็นแง่มุมต่าง ๆ สร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ งานวิจัยชี้ว่า 70% ของการพัฒนา เป็นผลมาจากประสบการณ์ในงาน ที่น้อยกว่า 10% นั้นเป็นผลจากการฝึกอบรม

2. การบริหารการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพของการบริหารผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการทำงาน การมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ชี้แนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิธีนี้ประสบความสำเร็จ

3. การเรียนรู้จากห้องเรียน เป็นการฝึกอบรมที่อาจทำในหน่วยงาน (In House) หรือผ่านสถาบันการศึกษาภายนอกหน่วยงานต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารเป็นการภายในและเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับความต้องการทางธุรกิจขององค์กร

4. การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) จากการไปเรียนรู้เยี่ยมชมการปฏิบัติงานขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานของตน เพื่อหามาตรฐานและแนวปรับปรุงการทำงานการบริหารของตน เป็นแนวทางพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร

Mankin (2009) ได้อธิบายถึงการเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถทำได้โดยการฝึกอบรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากและมีเวลาจำกัด

2. การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องจักร การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูงและต้องผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพราะอาจส่งผลเสียหายต่องาน

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะในการทำงานเป็นทีม

4. การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระแล้วนำมาคัดเลือก โดยใช้วิธีเสียงข้างมาก หรืออาจคัดเลือกโดยการตัดสินใจของผู้บริหาร การฝึกอบรมวิธีนี้จะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5. การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ออกมาเป็น

ข้อดีข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical thinking)

6. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน รวมถึงโอกาสพัฒนา และอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสมสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Applied thinking) และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

7. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิธีนี้ คือ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติ เพื่อลดความผิดพลาดจากการทดลองที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการเสียเวลาในการจัดฝึกอบรมอีกด้วย

8. การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ซึ่งต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อรุณ รักธรรม (2541) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับรัดกุมและชัดเจน
- 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ผู้ดำเนินการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- 5) จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน
- 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

2. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่มากระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

3. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดของผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

4. การอภิปรายเป็นคณะ (Group) มีวิธีการดังนี้ 1) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการดั้งเดิมที่นิยมใช้กันมาก มีประโยชน์คือประหยัดเวลาและเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงตามเนื้อหาของรายวิชา โดยผู้บรรยายอาจใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ 2) การประชุมอภิปราย (Conference) จัดโดยมุ่งให้ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการปรับทัศนคติและวิธีคิดอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3) การอภิปรายปัญหา (Panel Discussion) คล้ายกับการประชุมอภิปราย แต่เน้นที่ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยประธานป้อนคำถามให้สมาชิกอภิปราย โดยให้ผู้ฟังตั้งข้อสังเกตหรือวิจารณ์คำอภิปรายได้

5. การประชุมทางวิชาการ (Academic Meeting) เป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

เสนาะ ตีเยาว์ (2543) ได้แบ่งวิธีการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการทำงานไว้ 8 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำให้บุคลากรหรือผู้เข้ามาทำงานใหม่ ได้รู้จักกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติตนภายในองค์กร โดยวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรรู้จักประวัติความเป็นมาขององค์กร รู้จักผู้บริหารระดับต่าง ๆ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งสายงานในองค์กร

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะเน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เป็นการสร้างความสนใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ช่วยลดความสิ้นเปลือง ลดการขาดงานและลดการลาออกจากงานและฝึกฝนบุคลากรไว้ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนในการขยายองค์กร ทั้งนี้ วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยสามารถจำแนกได้ 10 วิธี คือ

2.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย

2.2 การประชุมอภิปราย (Conference) ลักษณะของการประชุมอภิปราย คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกัน

2.3 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์เหมาะสม

2.4 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด จุดเด่นของวิธีนี้ คือ เป็นการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน จะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เมื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนแล้วจึงปล่อยให้ทุกคนได้แสดงตามลำพัง จะไม่มีผู้กำกับการแสดง

2.6 การสาธิต (Demons Traction) จะมีการแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว

2.7 การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) จะมีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนบุคลากรเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แต่ละกลุ่มจะได้รับหัวข้อเท่า ๆ กัน แต่ละกลุ่มจะทำการแยกจากกันและจะเลือกประธานกลุ่ม 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการประชุม 1 หัวข้อ ดังนั้นบุคลากรของกลุ่มทุกคนจึงมีโอกาสเป็นประธานกลุ่มอย่างครบถ้วน เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น อาจมีการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดไปดูงานตามสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการพัฒนา

2.8 การระดมความคิดเห็น (Brain-Storming) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ วิธีการนี้ต้องการให้ปริมาณความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกมามากกว่าคุณภาพหรือความถูกต้องของความคิดเห็น การระดมความคิดเห็นเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาที่ยุ่งยากสลับ ซับซ้อน ทั้งนี้ เพราะเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” และยังเป็นการสอน แนะให้ผู้รู้จักการยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น

2.9 การสัมมนา (Seminar) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ยอมรับใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง ลักษณะสำคัญของการสัมมนา คือ การประชุมเพื่อพิจารณา ถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่าง ๆ

2.10 การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self – Studies Training) เป็นวิธีการอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกล และกำลังได้รับการนิยมนำมาใช้ในปัจจุบัน วิธีนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป (Paining Programmed in Suction) อาจมีการใช้สื่อ



การฝึกอบรมทางไกลต่าง ๆ เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์ มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรม

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงาน สถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อข้องใจในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองจะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งกลุ่มย่อย วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ มุ่งให้ผู้ประสบปัญหาหรือมีความสนใจ เรื่องหนึ่งเรื่องใด เหมือนกับมาปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการจะเป็นกิจกรรม 2 ส่วน คือ ทฤษฎีการปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง

4. การสัมมนา (Seminar) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันต้องการที่จะศึกษาค้นคว้า จะมีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำแนะนำ การสัมมนาบุคลากรที่เข้าร่วมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้า เสนอความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดความรู้และแนวทาง เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของผู้เข้าสัมมนา

5. การศึกษาดูงาน (Study Visit) เป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่มีความสนใจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองว่าเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุปหรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงาน โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยก็ได้

6. การศึกษาต่อ (Continuing Education) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยศึกษาหลักสูตรของสถาบันที่มีหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใดที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน ควรเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าเรียนในหลักสูตรนั้น อาจเป็นการเรียนในระดับปริญญาหรือต่ำกว่าแล้วแต่ความจำเป็น หรือบุคลากรอาจจะปรึกษากับฝ่ายบริหาร โดยวางเป็นหลักการเรื่องการส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือการจัดหาทุนเพื่อให้ข้าราชการไปศึกษา

7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (News Release) เป็นกิจกรรมหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านเกี่ยวกับงาน บุคลากรอาจมีส่วนร่วมกับหน่วยงานวิชาการให้เขียนบทความที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อเผยแพร่หรือจัดหาและพัฒนาเอกสารขึ้นให้แก่



ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจให้ทุกคนได้เข้าใจตรงกัน

8. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นการเคลื่อนย้ายบุคลากรจากงานในหน้าที่หนึ่งไปสู่งานอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น วัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร โดยเฉพาะด้านเจตคติ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนตระหนักว่างานในทุกส่วนงานทุกแผนก ล้วนแต่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน

จุฑามณี ตรีกุลมทุตา (2544) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีหลายรูปแบบ แต่องค์กรสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงาน การสอนงาน การศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การร่วมประชุมทางวิชาการ การรักษาการในตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่แทน การมอบหมายงาน การเข้าร่วมเป็นสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น สำหรับความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิม หากยังไม่เพียงพอ องค์กรควรจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ และจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มเติม จึงจะทำให้ความสามารถของบุคลากรมีความสมดุลกับงานที่องค์การมอบหมาย

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546) กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมและการกระทำให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม กระทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ส่งเสริมโดยใช้วิธีการจากภายนอก หมายถึง ผู้นำระดับสูงขึ้นไปจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณธรรมให้แก่ผู้นำ ระดับรองลงมาอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

1.1 วิธีการให้ความรู้และพัฒนาความคิด กระทำได้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา เจริญวิทยากรมาให้ความรู้

1.2 วิธีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย โดยรักษาความสะอาด ปลูกต้นไม้ ดอกไม้ มีภาพและป้ายคำขวัญ คติเตือนใจ

1.3 วิธีการจูงใจ โดยการแนะนำ ชักจูง สร้างความสนใจ โน้มน้าวใจคนไปในทางที่พึงามด้วยการชี้แนะปัญหา

1.4 วิธีการทางวินัยและจรรยา กระทำโดยการปฏิบัติงานตามแนวทางของวินัย และแบบแผนการศึกษา ดำเนินการกับผู้กระทำผิด มีความยำเื้อนและติดตามผลอยู่เสมอ

1.5 วิธีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง โดยผู้นำระดับสูงต้องปฏิบัติงาน วางตัว แต่งกาย และแสดงออกปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม

1.6 วิธีการใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ กระทำโดยติดต่อเป็นรายบุคคล แสดงความสนใจ และให้รู้ว่ารู้จักเขาดีในทุกด้าน

2. ส่งเสริมให้ผู้ นำปฏิบัติด้วยตนเอง หมายถึง การแนะนำ ซักถาม หรือหาทางให้ผู้ นำได้กระทำสิ่งต่อไปนี่

2.1 การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจหลักธรรมะ ศึกษาผลงานหลักวิชาการต่าง ๆ หาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ

2.2 ศึกษาจากผู้รู้ ด้วยการปรึกษาหารือ ขอคำอธิบายหรือร่วมงานตามโอกาส

2.3 ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อาจทำโดยตั้งเป้าหมายและปฏิบัติตามพยายามปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคจนสำเร็จ ฝึกสมาธิ เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. วิธีปาฐกถาหรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาด้วยตนเอง
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ได้ระบุวิธีการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน

ต่อเนื่องอย่างมีระบบ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิดช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะคติ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางการแก้ปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผน กลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรได้พบ เห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์การ ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากเดิมจากที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์การ บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศได้ผ่อนคลาย ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้จาก (มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน และระหว่างผู้ดูงานพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ความร่วมมือของทีมงาน

ศิวพร ภมรประวดี (2560) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร มีด้วยกัน 20 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียน หลากหลายกลุ่ม/ตำแหน่ง โดยหน่วยงานดำเนินการจัดอบรมให้หรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม

2. การสอนงาน (Coaching) เน้นการอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้อง อยู่ในที่ปฏิบัติงานเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนนอกพื้นที่ปฏิบัติงานประจำ โดยส่วนหัวหน้างานโดยตรง จะทำหน้าที่สอนงานให้บุคลากร

3. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training) เน้นการฝึกในการ ปฏิบัติจริง โดยผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จะต้องติดตาม เพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้ควบคู่กับการสอน

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร บางแห่งเรียกว่า Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ พุดคุยทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิม เนื่องจากเป็นงานที่แตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ

6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติหรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก

7. การมอบหมายงาน (Delegation) เน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน ซึ่งงานที่มอบหมาย ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้หลากหลาย

9. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน

11. การทำกิจกรรม (Activity) เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

12. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เน้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก E-Learning หรือสอบถามผู้รู้ เป็นต้น

13. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักการสอน และมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคลากรเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กร ทำหน้าที่จัดอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

14. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์การที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์การต่อไป

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและแจ้งผลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน

16. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับบุคลากร

17. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Benchmarking) เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์การอื่นที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นใจให้บุคลากรเห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์การ

18. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนา จึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นใจผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อนำเสนอแนวคิดร่วมกัน

19. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจากองค์การ

20. การให้คำปรึกษาด้านชีวิตการทำงาน (Counseling) ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้ เช่น การมาสายบ่อย ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ สำหรับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้แก่ผู้รับการอบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่กำหนด ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย กระตือรือร้น และช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริงหรือได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด ดังนั้น ในการสร้างหรือจัดโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรมีการเลือกใช้หลายเทคนิค วิธีประกอบกันหรือมีการบูรณาการเทคนิควิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกันในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ โดยวิทยากร เป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้รับการ



อบรม มีข้อดีคือ สามารถถ่ายทอดสาระข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับการอบรมจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว ประหยัดเวลาและทรัพยากร

2. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ จำนวนตั้งแต่ 4-6 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง มีข้อดี คือ เป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมความคิดและประสบการณ์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การได้ข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเสรี และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัดและการวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินคุณค่าใด ๆ เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลายและมีปริมาณมากที่สุด ข้อดี เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการระดมความคิดเห็นหรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหา โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการฝึกให้ผู้รับการอบรมรู้จักการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์

4. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการกำหนดหรือการบรรยายถึงสถานการณ์รูปของงานเขียน การบันทึกเสียงหรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาอภิปราย ภายใต้การแนะนำของผู้ให้การอบรม โดยสนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สอนทักษะการวิเคราะห์ปัญหา แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาของกรณีศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงานจริงอย่างไร มีข้อดี คือ ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้หรือให้สร้างขึ้น จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร โดยสนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นในการจัดการกับสถานการณ์จริง มีข้อดี คือ ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติจริง และทำให้ผู้รับการอบรมได้เห็นแนวทางการปฏิบัติและเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

6. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) เป็นกระบวนการที่ใช้กลุ่มในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันหรือแก้ปัญหา เพื่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการกระทำหรือประสบการณ์ ผู้รับการอบรมจะเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง ผู้ให้การอบรมจะพยายามให้ผู้รับการอบรมเกิดการรู้แจ้งเห็นจริง (Insight) หรือเกิดการดลใจ (Inspiration) กิจกรรมจะมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการกระทำ



ทำให้เกิดผลทางจิตใจ เช่น สร้างความรู้สึก ความสะดวกสบาย โดยการใช้วิธีวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เรียน ให้การติชม ให้ผู้รับการอบรมมีการสะท้อนกลับ (Reflection) และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. การฝึกปฏิบัติ (Exercise) เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติในตอนท้ายของการฝึกอบรม ภายใต้การดูแลของผู้ให้การฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้เตรียมกิจกรรมหรือสิ่งที่จะให้ฝึกปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าหลังจากฝึกอบรมทางทฤษฎีมาแล้ว อาจมีการสาธิตหรือการกระทำให้ดูก่อน และให้ผู้รับการอบรมทดลองทำตาม มีข้อดี คือ ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ ก่อนที่จะนำทักษะไปใช้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นเทคนิคที่จูงใจให้คนอยากเรียนรู้มากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ตามตาราง 11 ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

องค์ประกอบ	Yeung and Ready (1995)	Mankin (2009)	อรุณ รักรัทธิธรรม (2541)	เสนาะ ดิเยาว์ (2543)	จุฑามณี ตระกูลมทูตา (2544)	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546)	พนัส ทัศนาคินทร์ (2548)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	ศิวพร ภมรประวัติ (2560)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564)	ความถี่
1. การฝึกอบรม				✓		✓	✓	✓			4
2. การอภิปรายกลุ่ม			✓							✓	2
3. การปฐมนิเทศ				✓							1
4. การบรรยาย		✓		✓			✓			✓	4
5. การสัมมนา				✓	✓	✓	✓	✓	✓		6*
6. การสอนงาน					✓				✓		2
7. การนิเทศการสอน								✓			1
8. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน				✓	✓		✓		✓		4
9. การประชุมอภิปราย		✓		✓			✓				3

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Yeung and Ready (1995)	Mankin (2009)	อรุณ รักธรรม (2541)	เสนาะ ดิยาว์ (2543)	จุฑามณี ตระกูลมทูตา (2544)	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	ศิวพร ภมรประวัดี (2560)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564)	ความถี่
10. การศึกษากรณีตัวอย่าง		✓	✓	✓		✓				✓	5*
11. การศึกษาดูงาน		✓		✓				✓	✓		4
12. การสร้างสถานการณ์จำลอง				✓							1
13. การแสดงบทบาทสมมติ				✓			✓			✓	3
14. การฝึกปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓				✓	5*
15. การสาธิต		✓		✓			✓				3
16. การมอบหมายงาน	✓				✓				✓		3
17. การประชุมแบบเซนต์เดวิด				✓							1
18. การศึกษาต่อ				✓	✓						2
19. การศึกษาด้วยตนเอง				✓	✓	✓	✓		✓		5*
20. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ				✓							1
21. การประชุมเชิงปฏิบัติการ		✓	✓	✓			✓				4
22. การรักษาการในตำแหน่ง					✓						1
23. การปฏิบัติหน้าที่แทน					✓						1
24. การศึกษาจากผู้รู้						✓		✓			2
25. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกวิชาชีพ					✓						1
26. การสร้างสภาพแวดล้อมให้อื้ออำนวย						✓					1
27. การจูงใจ						✓					1
28. การให้คำปรึกษาแนะนำ								✓	✓		2
29. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง						✓					1

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Yeung and Ready (1995)	Mankin (2009)	อรุณ รักธรรม (2541)	เสนาะ ดิยาว์ (2543)	จุฑามณี ตระกูลมพุดา (2544)	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	ศิวพร ภมรประวัดี (2560)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564)	ความถี่
30. การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						✓					1
31. การเพิ่มคุณค่าในงาน									✓		1
32. การเพิ่มปริมาณงาน									✓		1
33. การระดมความคิด		✓	✓				✓			✓	4
34. การติดตาม สังเกต									✓		1
35. การทำกิจกรรม									✓		1
36. การประชุมทางวิชาการ			✓		✓		✓				3
37. การเป็นวิทยากรภายใน									✓		1
38. การให้ข้อมูลป้อนกลับ									✓		1
39. การมีพี่เลี้ยง	✓								✓		2
40. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง									✓		1
41. การให้ทุนการศึกษา									✓		1
42. การใช้กิจกรรมนันทนาการ							✓				1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีของครูในด้านจริยธรรมของครู เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของครู ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาตามกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 ซึ่งประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติงาน

2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษากรณีตัวอย่าง 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และ 5) การสัมมนา

จากการนำหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 และการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สามารถนำมาสรุปได้ตามตาราง 12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 สรุปการสังเคราะห์หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวคิด 70 : 20 : 10 และวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนาเสริมสร้าง
1. ร้อยละ 70 การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ	1. การฝึกปฏิบัติงาน 2. การศึกษาด้วยตนเอง
2. ร้อยละ 20 การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง 2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)
3. ร้อยละ 10 การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม	1. การสัมมนา

1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ 2) ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีของครูในด้านจริยธรรมของครู เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติงาน 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษากรณีตัวอย่าง 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และ 5) การสัมมนา

## โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

### 1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Boyle (1981) ได้ให้ความหมายของ โปรแกรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากกิจกรรม การวางโปรแกรมที่นักการศึกษาเมื่ออาชีพและผู้เรียนร่วมกันทำ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ ความต้องการ การวางแผน การสอน การประเมินผลและการรายงานผล

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือ ให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย โดยเฉพาะ

Boone (1992) ได้ให้ความหมายของ การวางโปรแกรม (Programing) หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับองค์กรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในการวางแผนสร้างแผนการเรียนการสอน การปฏิบัติงานการเรียนการสอน การประเมินผลและความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Tyler (1996) ได้ให้ความหมายของ โปรแกรม หมายถึง โครงร่างของงานที่จะ กระทำการจัดเตรียมแผนการที่จะทำ หรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่ กระทำในศูนย์ต่าง ๆ

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้าง ที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง งานประจำ ที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรมคือ งานประจำที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจ ตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้น ระยะเวลาจึงจำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญ ของโปรแกรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ โปรแกรม หมายถึง กำหนดการ  
 วิเชียร วิทญอุตม (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนา  
 ทักษะความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่  
 เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตร  
 การจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อพัฒนาจะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการทำงานที่ได้รับ  
 มอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภท คือ กิจกรรมเพื่อพัฒนา  
 ตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนด  
 ระยะเวลาหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง ลำดับขั้นตอนของงาน  
 ที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับอย่างต่อเนื่อง มีระบบ มีเนื้อหาและระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อปรับปรุงแก้ไข  
 เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

## 2. องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม มีหลากหลายองค์ประกอบที่นักวิชาการได้ทำการศึกษา  
 และได้ให้องค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Boone (1992) กล่าวว่า โปรแกรมควรจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก  
 และพฤติกรรมที่รับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็น  
 ปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์  
 การเรียนรู้
5. รายละเอียดเนื้อหาที่น่าสนใจ
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาด้านต่าง ๆ  
 หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัดจุดประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลของ  
 โปรแกรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
8. การนำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม  
 หรือไม่



อึ้ง บั้วศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา 2) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร 4) จุดประสงค์รายวิชา 5) เนื้อหา 6) จุดประสงค์ของการเรียน การสอน 7) กลยุทธ์การเรียนการสอน 8) การประเมินผล และ 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมาย (Aims) 2) เป้าหมาย (Goals) 3) วัตถุประสงค์ (Objectives) 4) เนื้อหาวิชา (Content) และ 5) กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) โดยให้ความสำคัญกับ การเรียนการสอน

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคู่มือการจัดการ เรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง และ 7) การวัดและประเมินผล โปรแกรม

เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง (2554) ได้พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตัวแทนประกันวินาศภัย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม 9 ด้าน ดังนี้ 1) เป้าหมาย 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) หลักสูตรและเนื้อหา 5) สื่อการเรียน การสอน 6) กิจกรรมการเรียนรู้ 7) แหล่งความรู้ 8) สภาพแวดล้อม และ 9) การวัดและประเมินผล

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสาย สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความ จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2) เนื้อหา 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผล

เชษฐา คำคลอง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการและ ความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและ ประเมินผล

รุ่งอรุณ บวรชัยเดช และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2561) ได้พัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบ ของโปรแกรม ตามตาราง 13 ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบ	Boone (1992)	ธำรง บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศธร (2550)	ยอดอนงค์ จอมทองพิพัฒน์ (2553)	เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง (2554)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ (2554)	เชษฐา คำคลอง (2557)	รุ่งอรุณ บวรชัยเดช และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2561)	ความถี่
1. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7*
2. จุดมุ่งหมาย		✓	✓			✓			3
3. เนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
4. เป้าหมาย		✓	✓		✓				3
5. กิจกรรม/กระบวนการ/กลยุทธ์/ วิธีการพัฒนา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
6. สื่อการเรียนการสอน	✓	✓			✓				3
7. หลักการและความสำคัญ				✓	✓		✓	✓	4*
8. วิสัยทัศน์	✓								1
9. แหล่งความรู้					✓				1
10. การวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7*
11. กลุ่มเป้าหมาย					✓				1
12. โครงสร้าง				✓					1
13. สภาพแวดล้อม					✓				1

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของโปรแกรม  
ในความถี่ระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ

2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ  
เพื่อพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment) ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการของนิสิต นักศึกษา 2) การประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน 3) การประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและ ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning) ได้แก่ 1) การพัฒนาที่วางแผน 2) กำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล 3) เลือกวิธีปฏิบัติ 4) ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้ 6) กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation) ได้แก่ 1) กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถที่ต้องทำ 2) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) ประเมินผลกระบวนการ (Process) และ ประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จาก การประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่า จะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Need Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ Developing Programs in Adult Education ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย

1. องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญาและเป้าหมาย

1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาทและความสัมพันธ์

1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การทางด้าน การอำนวยการ การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลตรวจสอบได้

1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม

1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับความต่อเนื่องของการปรับปรุง องค์การต่อไป

2. การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ ได้แก่

2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

2.3 การร่วมกันระบุ ประเมินและวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

1. การออกแบบโปรแกรม ได้แก่

1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วน เพื่อความต้องการระดับมหภาค

1.2 การแปลงความต้องการระดับมหภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาทั่วไปและกิจกรรม

1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2. การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ ได้แก่

2.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติโดยการเปลี่ยนความต้องการไปเป็น

วัตถุประสงค์ของการสอน การระบุประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับวัตถุประสงค์ของการสอนแต่ละข้อ การพัฒนาแผนสำหรับการประเมินผลที่จะตามมาของผู้เรียนและการประเมินผลประสบการณ์ในการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาและการนำกลยุทธ์และเทคนิคสำหรับการตลาดของ

แผนปฏิบัติการไปใช้

2.3 การพัฒนาและการติดตามแผนสำหรับการสรรหาและการฝึกอบรม

ทรัพยากรผู้เรียนที่เป็นผู้นำ

2.4 การติดตามผลและการเสริมแรงระหว่างครูและผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลและการตรวจสอบ

1. การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

2. การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3. การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป  
ผู้ให้เงินทุน องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

วิโรจน์ สารัตถะ (2548) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา  
วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม  
การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบของ  
การพัฒนาโปรแกรมของ Barr และ Keating (1990) ประกอบด้วย 1) การประเมิน (Assessment)  
2) การวางแผน (Planning) 3) การปฏิบัติ (Implementation) 4) การประเมินหลังจบโปรแกรม  
(Post-Assessment) และ 5) การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision)

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### 1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้  
การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตาม  
นโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของ  
แต่ละจังหวัดครอบคลุมอำเภอ มีการยึดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับ  
ดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา  
มีการกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่บริการทางการศึกษา  
จำนวน 26 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 84 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา  
ปีที่ 5 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

## 2. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 473 หมู่ที่ 2 ถนนมลิวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000 โทรศัพท์ 0-4300-9867 โทรสาร 0-4325-5367 Website : <http://www.kksec.go.th>

## 3. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## 4. พันธกิจ

4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ

4.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

4.7 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

## 5. เป้าประสงค์

5.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

5.2 ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสร้างความสามารถในการแข่งขัน

5.3 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย



มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.5 ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นพิเศษกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุกรักันดาร์ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

5.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

## 6. นโยบาย

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

นโยบายที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

## 7. จุดเน้น

จุดเน้นที่ 1 ด้านประกันคุณภาพ

จุดเน้นที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดเน้นที่ 3 ด้านโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 4 ด้านทักษะภาษา

จุดเน้นที่ 5 ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล

จุดเน้นที่ 6 ด้านทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

จุดเน้นที่ 7 ด้านบริหารจัดการ

### 8. ค่านิยม บริหารดี มีมาตรฐาน ผสานไอที วิถีคุณภาพ

ข้อมูลจำนวนนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ, 31 พฤษภาคม 2564) โดยกำหนดขนาดสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน

ตาราง 14 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
1	ขนาดเล็ก	13	13	158	1,146
2	ขนาดกลาง	53	81	1,065	16,891
3	ขนาดใหญ่	6	23	350	6,602
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	12	59	1,684	34,475
รวม		84	176	3,257	59,114

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (2565)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถาม โดยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและการเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใส 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) ความไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง 2. ผลการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 375 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิด ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ครูผู้สอน จำนวน 375 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) แล้วดำเนินการสุ่มเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage-Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผลการวิจัย ปรากฏ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความจงรักภักดี มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 8 วิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 ด้านประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) ระยะเวลา 5) เนื้อหากิจกรรม การพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 8 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 ความจงรักภักดี ชุดกิจกรรมที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ชุดกิจกรรมที่ 3 ความยุติธรรม ชุดกิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์ ชุดกิจกรรมที่ 5 การสะท้อนคิด ชุดกิจกรรมที่ 6 ความน่าเชื่อถือ ชุดกิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์ และชุดกิจกรรมที่ 8 ความรับผิดชอบ 6) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนาใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (2) การพัฒนาแบบเข้มตามโปรแกรมใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน (3) การนำไปสู่การปฏิบัติจริงในงานใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในงาน การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และ (4) การติดตามผลสะท้อนผล 7) สื่อนวัตกรรมหรือแหล่งเรียนรู้ 8) การประเมินผลก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนา เพื่อติดตามผลหลังการพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจ และ 9) เงื่อนไขความสำเร็จ

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 2,992 โรงเรียน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้าน

การบริหารความสัมพันธ์ มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และมิติด้านการบริหารจริยธรรม

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม มี 15 องค์ประกอบ 2) มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม มี 14 องค์ประกอบ และ 3) มิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม มี 12 องค์ประกอบ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.74 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของเซฟเฟ (Sheffe' test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐพล หงส์คง (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความสุขของครูผู้สอน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษาอุดรธานีในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามความสุขของครูผู้สอนเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 - .71 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.94 และความสุขของ ครูผู้สอนเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ระดับความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุดรธานี โดยด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสำเร็จ ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนันธิตา เอียดบัวขวัญ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มี ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารและครูของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยมี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความมุ่งประสงค์สูงสุด สำหรับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยผลการดำเนินงานตามมาตรฐานด้าน กระบวนการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

พระมานิต ธัมมทินโน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัด นครพนม ความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบ



เจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล 2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และครู จำนวน 375 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Sheffe' Method) หรือวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงาน ปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561) พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน มีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กิริยาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทยยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

วิเศษ บุญสนอง (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 800 คน

โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าประกอบ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 105 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อใจ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านการมี คุณธรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความโปร่งใส มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ และด้านความเคารพ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของตัวบ่งชี้พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

ยุพา กลิ่นชัย (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู 308 คน รวม 340 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนารูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และมีความต้องการพัฒนาด้านการครองคนมากที่สุด และ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การประเมินผลของรูปแบบ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ และ 7) เงื่อนไขสำคัญสู่ ความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Eslamieh และ Davoudi (2016) ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการกับความมุ่งมั่นของครูในองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการกับความมุ่งมั่นในองค์กรของครูและความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนเขตที่สี่ของกรุงเตหะราน ซึ่งมีทั้งหมด 744 คน กลุ่มตัวอย่าง 260 คน (ชาย จำนวน 177 คน และหญิง จำนวน 83 คน) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แยกตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 3 ฉบับ ดังนี้ 1) ความเหนื่อยหน่ายในงาน 2) ความมุ่งมั่นขององค์กร และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบ Kolomogorov-Smirnov ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นขององค์กรของครูและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยระบุว่า ร้อยละ 64.1 ของการเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นในองค์กรของครู และร้อยละ 48.3 ของการเปลี่ยนแปลงในภาวะการหมดไฟในการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการ

Obiekwe และคณะ (2020) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจและการสื่อสารของผู้อำนวยการสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐอะนัมบรา (Anambra) วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจและการสื่อสารของผู้อำนวยการสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐอะนัมบรา ประชากร คือ ครูใน 6 เขตการศึกษาของรัฐอะนัมบรา จำนวน 6,382 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 692 คน โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage-Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการสื่อสารของผู้อำนวยการสถานศึกษาและแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ .84 และ .81 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างจริยธรรมในการสื่อสารของผู้อำนวยการสถานศึกษา จริยธรรมในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐอะนัมบรา จากการค้นพบนี้



กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ควบคุมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐควรส่งเสริมและจูงใจให้ผู้บริหารระดับสูงให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการสื่อสารและการตัดสินใจในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาตอนปลาย ควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบของการสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารระดับสูงในเรื่องความจำเป็นในการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู

Ilgan (2020) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของครูต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังของครูที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและความถี่ของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามความรับรู้ของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนของรัฐที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดซาคาร์ยา ประเทศตุรกีในปีการศึกษา 2018-2019 จำนวน 541 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 110 ข้อ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม/ผิดจริยธรรม โดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) สถิติที่ใช้ ได้แก่ การทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและความถี่ของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับต่ำเนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางซึ่งทำขึ้นเพื่อทำนายพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนผ่านความคาดหวังของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม สรุปได้ว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมจากผู้บริหารโรงเรียนที่ครูคาดหวังให้เป็นตัวแปรอิสระนั้นสามารถอธิบายได้ร้อยละ 8.6 ของความแปรปรวนในพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรตาม

Ozgenel (2020) ได้ทำการศึกษาพลังของพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการทำนายสุขภาพองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กรหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐในเขตต่าง ๆ ทางฝั่งอนาโตเลียของเมืองอิสตันบูลที่สมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยในปีการศึกษา 2019-2020 จำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแบบวัดสุขภาพขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) การวิเคราะห์การถดถอย

(regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพขององค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เมื่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น สุขภาพองค์กรของโรงเรียนก็เพิ่มขึ้นในทางบวก ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการในกระบวนการจัดการมีความสำคัญต่อสุขภาพองค์กรในระดับสูงในโรงเรียน

Vikaraman และคณะ (2021) ได้ทำการศึกษาแนวทางการปฏิบัติและความน่าเชื่อถือของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้นำโรงเรียนของรัฐในประเทศมาเลเซีย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระบุระดับของแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและความน่าเชื่อถือตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย 2) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองและจำแนกตามโครงสร้างย่อยของแนวทางการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความไว้วางใจในผู้บริหารโรงเรียน และ 3) การตรวจสอบความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนรัฐบาลในประเทศมาเลเซีย จำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน และแบบสอบถามความน่าเชื่อถือของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนระดับสูงทั่วประเทศมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง ระดับความน่าเชื่อถือของครูที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนก็สูงเช่นกัน การวิเคราะห์หอนุมานพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญอย่างมากระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความน่าเชื่อถือของครูที่มีต่อหัวหน้างาน การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ได้ดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในมาเลเซียขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ยังคงฝึกฝนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะรวมเข้ากับแนวทางการปฏิบัติในการเป็นผู้นำของโรงเรียนในปัจจุบัน เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบต่อไป





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

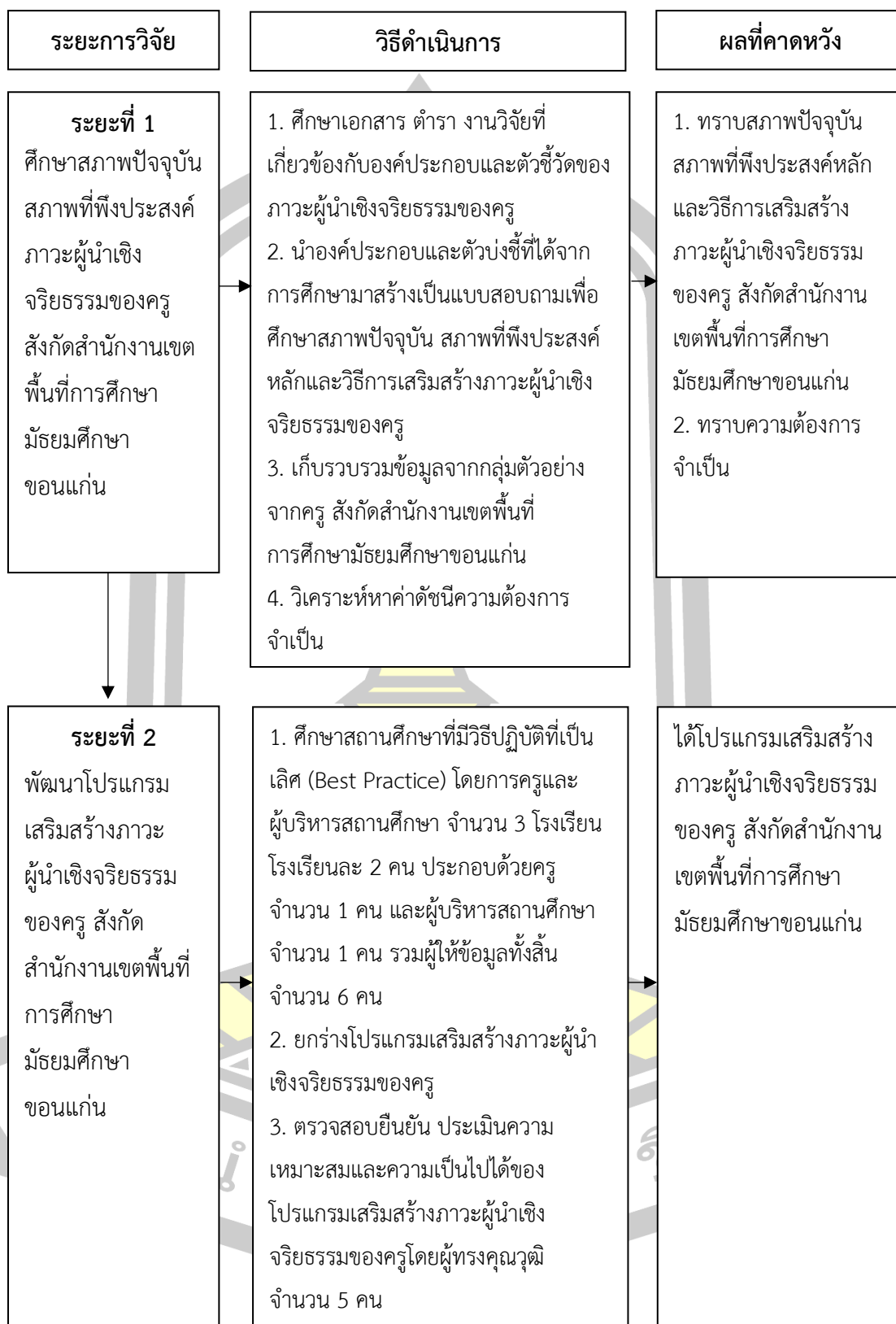
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวังแสดงดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้าง  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**

**1. ขั้นตอนดำเนินการ**

ในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย

6 องค์กรประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1.1.1 ความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความเท่าเทียมกัน  
2) การใช้เหตุผล และ 3) ความเป็นกลาง  
1.1.2 ความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความประพฤติตรง  
2) ความจริงใจ 3) ไม่โกหกหลอกลวง และ 4) ไม่ทุจริต

1.1.3 ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การยอมรับผลดี  
และผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป 2) ทำงานเต็มกำลังความสามารถ และ 3) การทำงานให้  
สำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.4 จิตสาธารณะ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มุ่งประโยชน์ส่วนรวม  
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ 2) อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน

1.1.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นพยายาม  
ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ  
3) การปรับปรุงและพัฒนาผลงาน

1.1.6 ความเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เคารพศักดิ์ศรีของ  
ความเป็นมนุษย์ 2) การปฏิบัติกับคนอื่นในแบบที่ตนเองต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตน และ  
3) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล

1.2 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง  
ประสงค์

1.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.5 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยวิธีดัชนี ความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI<sub>modified</sub>) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน) จำนวน 176 คน และครู จำนวน 3,257 คน รวมเป็นจำนวน 3,433 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จาก 84 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครู จำนวน 329 คน รวมเป็นจำนวน 346 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

2.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

2.2.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัด ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 346 คน ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร ฯ	ครู	รวม	ผู้บริหาร ฯ	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	13	158	171	1	16	17
ขนาดกลาง	81	1,065	1,146	8	107	115
ขนาดใหญ่	23	350	373	2	36	38
ขนาดใหญ่พิเศษ	59	1,684	1,743	6	170	176
รวม	176	3,257	3,433	17	329	346

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) ที่แสดงถึงการแสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
  - 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
  - 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความ หาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อความแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการวิจัยหรือประเมินผลการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิกการศึกษา กศ.ด.

การบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ



2. ดร.นิภัฏชลา ลั่นเหลือ วุฒิการศึกษา ศษ.ด. การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. ดร.ไพวัล ไชยทองศรี วุฒิการศึกษา ค.ด. การบริหารจัดการ  
การศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษา กศ.ด.  
วิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา

5. อาจารย์ ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ วุฒิการศึกษา ปร.ด.  
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลอง  
ใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 30 คน

3.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย  
ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยเลือกข้อที่  
มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.80 และ  
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.437 ถึง 0.783

3.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Co-Efficient) โดยเกณฑ์  
ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.976 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์  
เท่ากับ 0.985

3.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา  
เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจาก  
กลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นที่ได้กำหนด เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ Google Forms

#### 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

##### 5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แต่ละฉบับที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะข้อมูลประเภท มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการดำเนินการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะให้ค่าน้ำหนักของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ กำหนด ดังต่อไปนี้

อยู่ในระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5.2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
- 1) การหาค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)
  - 2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
  - 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Co-Efficient)

## 6. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index : PNI<sub>modified</sub>) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ดังนี้

$$\text{ค่า PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

ค่า PNI <sub>modified</sub>	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น (Priority Needs Index)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

## ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นโรงเรียน  
ต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. การศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน  
3 โรงเรียน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
ของครู โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้

1.1 เป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านคุณธรรม  
จริยธรรมปรากฏผลงานและความสำเร็จทางด้านจริยธรรม ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภูมิภาค  
และระดับชาติ เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน

1.2 เป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาผู้ได้รับรางวัล ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา  
ระดับภูมิภาค และระดับชาติ เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน หรือผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรม  
จริยธรรมในสถานศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

ซึ่งสถานศึกษาที่ตรงตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ประกอบด้วย

1. โรงเรียนพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
สถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่  
1) นายบุญเหลือ ทองอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพล และ 2) นางมีทนา ศิริพรรณ ตำแหน่ง  
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
2. โรงเรียนบ้านแฮดศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ขอนแก่น สถานศึกษาขนาดกลาง ได้รับรางวัล ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว  
ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ 1) นางเบญจมาศ แก้ววิศิษฐ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแฮดศึกษา และ  
2) นางสิริพร เกศคำขวา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

3. โรงเรียนเหล่าใหญ่หน้าข้าวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้รับรางวัล) ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.  
ระดับ 3 ดาว ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ 1) นางฐิตารีย์ วรรณนะคุณาสิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน  
เหล่าใหญ่หน้าข้าวิทยาลัย และ 2) นางสุกัญญา อุดมโภชน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ  
พิเศษ

โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัล  
และเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา สถานศึกษาละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล  
ทั้งสิ้นจำนวน 6 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง  
ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
ของครู ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ  
คุณวุฒิสถิต สถานะที่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม  
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์
3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของ  
แบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)  
ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์กับ  
วัตถุประสงค์และนิตยาคัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีของความสอดคล้องกัน  
ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)
5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไป  
จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรม จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันและเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการรับการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

### 4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากจากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในระยะที่ 1 และการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู มาพัฒนาเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



ขอนแก่น ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป
- 1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ
- 1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม ได้กำหนดคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้
  - 1.3.1 พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและเป็นพระสงฆ์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
  - 1.3.2 ครูที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย

1. นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ดร.ศักดิ์ดาเดช ทาซ้าย ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร.สุรเชษฐ รูปด้า ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนกัลยาณวัตร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ (บุตรเกษ), ผศ.ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม
5. นางศิตลา สนิทโกศัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านไผ่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

2.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

#### 4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

##### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{\text{modified}}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความยุติธรรม	4.37	0.71	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
2. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.41	0.66	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบ	4.42	0.57	มาก	4.75	0.42	มากที่สุด
4. จิตสาธารณะ	4.34	0.65	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.19	0.73	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
6. ความเคารพ	4.30	0.63	มาก	4.75	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.34	0.65	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ ด้านความเคารพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ในสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนแก่น ทั้งโดยรวมและการพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเคารพ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน	4.16	0.78	มาก	4.68	0.52	มากที่สุด
2. ครูวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	4.18	0.79	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
3. ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.37	0.75	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
4. ครูยึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4.43	0.72	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด
5. ครูส่งเสริมวุฒิภาวะด้านความยุติธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น	4.54	0.55	มากที่สุด	4.71	0.51	มากที่สุด
6. ครูให้บริการด้วยความเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น	4.51	0.68	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.37	0.71	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 ครูส่งเสริมวุฒิภาวะด้านความยุติธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 ครูให้บริการด้วยความเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ครูวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน



ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	4.37	0.82	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด
2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.51	0.65	มากที่สุด	4.68	0.46	มากที่สุด
3. ครูมีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง	4.45	0.64	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
4. ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	4.30	0.66	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
5. ครูมีความจริงใจให้กับผู้อื่น	4.40	0.64	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
6. ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ	4.51	0.56	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
7. ครูเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง	4.36	0.69	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.41	0.66	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และข้อที่ 6 ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ครูเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถ	4.39	0.63	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ	4.46	0.49	มาก	4.75	0.40	มากที่สุด
3. ครูกล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่ เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป	4.42	0.59	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด
4. ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.44	0.55	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
5. ครูคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมา แก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและ สถานศึกษา	4.52	0.50	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด
6. ครูยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิด ความผิดพลาด	4.39	0.54	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
7. ครูไม่ยกความผิดในงานของตน ให้กับคนอื่นหรืองานอื่น	4.31	0.69	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด
โดยรวม	4.42	0.57	มาก	4.75	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5  
ครูคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ  
ข้อที่ 7 ครูไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ  
การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ครูยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาด

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านจิตสาธารณะ

ด้านจิตสาธารณะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมด้วยความเต็มใจ	4.37	0.72	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
2. ครูมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.45	0.73	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน	4.34	0.71	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
4. ครูเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.36	0.64	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด
5. ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร	4.33	0.59	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด
โดยรวม	4.34	0.65	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านจิตสาธารณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 ครูมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านจิตสาธารณะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ครูเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.23	0.75	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ครูมีความใส่ใจในกิจกรรมของ โรงเรียน	4.11	0.81	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด
3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วย ความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน	4.14	0.71	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
4. ครูเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อโรงเรียน	4.31	0.70	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
5. ครูใช้ความพยายามเพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ	4.18	0.68	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
6. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนา งานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.54	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
7. ครูมีการใช้ทรัพยากรในการ ทำงานอย่างคุ้มค่า	4.28	0.61	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.19	0.73	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6  
ครูมีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ครูมีความ  
ใส่ใจในกิจกรรมของโรงเรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6  
ครูมีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ครูมีความ  
ใส่ใจในกิจกรรมของโรงเรียน

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้านความเคารพ

ด้านความเคารพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์	4.28	0.73	มาก	4.76	0.42	มากที่สุด
2. ครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลของ บุคคลอื่น	4.26	0.72	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
3. ครูยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียนและบุคคลอื่น	4.41	0.49	มาก	4.76	0.42	มากที่สุด
4. ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความ สุภาพ	4.25	0.67	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
5. ครูรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรี ของตนเอง	4.29	0.68	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด
6. ครูยอมรับในความเชื่อของ แต่ละบุคคล	4.36	0.54	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
7. ครูยอมรับและรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความ ตั้งใจ	4.28	0.61	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.30	0.63	มาก	4.75	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 ครูยอมรับ  
ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนและบุคคลอื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ครูปฏิบัติต่อ  
ผู้อื่นด้วยความสุภาพ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2  
ครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ครูยอมรับและรับฟัง  
ความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index:  $PNI_{modified}$ ) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
1. ความยุติธรรม	4.70	4.37	0.075	4
2. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.70	4.41	0.065	6
3. ความรับผิดชอบ	4.75	4.42	0.074	5
4. จิตสาธารณะ	4.70	4.34	0.082	3
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.68	4.19	0.116	1
6. ความเคารพ	4.75	4.30	0.104	2

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเคารพ ด้านจิตสาธารณะ ความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ



ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{\text{modified}}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	I	D	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน	4.68	4.16	0.125	1
2. ครูวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	4.63	4.18	0.107	2
3. ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.73	4.37	0.082	3
4. ครูยึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4.68	4.43	0.056	4
5. ครูส่งเสริมวุฒิภาวะด้านความยุติธรรมแก่ศิษย์ และผู้อื่น	4.71	4.54	0.037	6
6. ครูให้บริการด้วยความเสมอภาคแก่ศิษย์และ ผู้อื่น	4.76	4.51	0.055	5

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความยุติธรรม  
เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 1  
ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ข้อที่ 2 ครูวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 3  
ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	4.68	4.37	0.070	2
2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	4.68	4.51	0.037	7
3. ครูมีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง	4.71	4.45	0.058	6
4. ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	4.72	4.30	0.097	1
5. ครูมีความจริงใจให้กับผู้อื่น	4.71	4.40	0.070	4
6. ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ	4.79	4.51	0.062	3
7. ครูเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง	4.64	4.36	0.064	5

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต  
เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 4  
ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ข้อที่ 1 ครูมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่ 6  
ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{\text{modified}}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	I	D	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ	4.73	4.39	0.077	3
2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	4.75	4.46	0.065	6
3. ครูกล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ กระทำลงไป	4.74	4.42	0.072	5
4. ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.82	4.44	0.085	2
5. ครูคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา	4.79	4.52	0.059	7
6. ครูยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาด	4.71	4.39	0.073	4
7. ครูไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรือ งานอื่น	4.74	4.31	0.099	1

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ  
เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 7  
ครูไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น ข้อที่ 4 ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย  
และข้อที่ 1 ครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{\text{modified}}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านจิตสาธารณะ

ด้านจิตสาธารณะ	I	D	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่สังคมด้วยความเต็มใจ	4.71	4.37	0.077	3
2. ครูมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	4.73	4.45	0.062	5
3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน	4.73	4.34	0.089	2
4. ครูเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.68	4.36	0.073	4
5. ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร	4.74	4.33	0.094	1

จากตาราง 27 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านจิตสาธารณะลำดับตาม  
ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 5 ครูมีน้ำใจรับใช้บริการ  
ต่อส่วนรวมและองค์กร ข้อที่ 3 ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน  
และข้อที่ 1 ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมด้วยความเต็มใจ



ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{\text{modified}}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	I	D	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	4.68	4.23	0.106	4
2. ครูมีความใส่ใจในกิจกรรมของโรงเรียน	4.62	4.11	0.124	2
3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวัง ผลตอบแทน	4.64	4.14	0.120	3
4. ครูเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อโรงเรียน	4.73	4.31	0.097	5
5. ครูใช้ความพยายามเพื่อให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จ	4.73	4.18	0.131	1
6. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	4.74	4.36	0.087	6
7. ครูมีการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.65	4.28	0.086	7

จากตาราง 28 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ลำดับ  
ตามความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 5 ครูใช้ความพยายาม  
เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ข้อที่ 2 ครูมีความใส่ใจในกิจกรรมของโรงเรียน และข้อที่ 3  
ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ )  
และลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงด้านความเคารพ

ด้านความเคารพ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง
1. ครูให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็น มนุษย์	4.76	4.28	0.112	3
2. ครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น	4.81	4.26	0.129	1
3. ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักเรียนและบุคคลอื่น	4.76	4.41	0.079	7
4. ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.76	4.25	0.12	2
5. ครูรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง	4.77	4.29	0.111	4
6. ครูยอมรับในความเชื่อของแต่ละบุคคล	4.74	4.36	0.087	5
7. ครูยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้วยความตั้งใจ	4.65	4.28	0.086	6

จากตาราง 29 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเคารพลำดับตาม  
ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูเคารพสิทธิ  
ส่วนบุคคลของบุคคลอื่น ข้อที่ 4 ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และข้อที่ 1 ครูให้เกียรติและ  
เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

โดยสรุปความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยสรุปแต่ละด้าน  
ดังต่อไปนี้

1. ด้านความยุติธรรม พบว่าต้องการให้ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน  
วางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าต้องการให้ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา  
มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ



3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าต้องการให้ครูคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา ยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาด กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป

4. ด้านจิตสาธารณะ พบว่าต้องการให้ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน

5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าต้องการให้ครูมีความใส่ใจในกิจกรรมของโรงเรียน เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อโรงเรียน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ด้านความเคารพ พบว่าต้องการให้ครูยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรม กล่าวตามแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

#### 1. ผลการรายงานสรุปด้านความยุติธรรม

“...ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูควรมีหลากหลายองค์ประกอบมาก ส่วนสำคัญคือต้องมีความยุติธรรม เชื่อด้วยหลักเหตุและผล มีการตัดสินใจโดยใช้หลักความเป็นกลางทางความคิด ตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง จากข่าวที่ปรากฏในช่วงที่ผ่านมา กล่าวถึงความยุติธรรมที่ไม่เสมอภาคของชนชั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน กระทำผิดในลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่บทลงโทษค่อนข้างแตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการพูดคุยกันเรื่องแนวทางการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ปฏิบัติตนอย่างยุติธรรมไร้ซึ่งความลำเอียงเพราะรัก หรือชอบเป็นพิเศษ ลำเอียงเพราะความเกลียดชัง ลำเอียงเพราะความกลัวหรือเกรงใจ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ ความยุติธรรมไม่ได้นิยามจำกัดเฉพาะการปฏิบัติต่อผู้อื่น แต่ยังรวมไปถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมอีกด้วย เริ่มจากการแสดงออกของตนเองขยายผลไปสู่การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความยุติธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวาย ไม่สงบสุข การปฏิบัติราชการต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ควรพึงให้เกิดขึ้นในทุก ๆ องค์กร ควรมีการเปิดโอกาสให้ครู และผู้บริหารได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนในเรื่องการสร้าง ความยุติธรรมในองค์กร...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความยุติธรรมเป็นหัวใจของการปฏิบัติตนในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติให้ได้ เพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในการทำงาน หากขาดความยุติธรรม ไม่เป็นกลางจะก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร การศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีในการพัฒนาความยุติธรรมในสถานศึกษา โรงเรียนอื่นปฏิบัติต่อกันอย่างไรก็นำมาปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ ถ้าจะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคม สังคมการปฏิบัติงานใดมีสองมาตรฐานสังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข กล่าวได้ว่า การสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมเริ่มได้จากตนเองปฏิบัติต่อตนเอง และผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 11 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความยุติธรรมเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง บนพื้นฐานศีลธรรมของสังคม อีกทั้งยังความยุติธรรมที่มีมากหรือน้อยนั้นยังเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพขององค์กรนั้น ๆ ควรหมั่นศึกษารณศึกษาตัวอย่างที่ปรากฏในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนว่า สิ่งใดควรให้เกิด สิ่งใดควรยับยั้งเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 11 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็นด้านความยุติธรรมว่าหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม เมื่อปฏิบัติอย่างเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง มีเหตุผลไม่ลำเอียงแล้ว ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจะทำงานอย่างเต็มที่ที่มีผลงานดีตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาครูในด้านความยุติธรรมว่าควรมีการเปิดโอกาสให้ครู และผู้บริหารได้พูดคุยกันเรื่องแนวทางการสร้างความยุติธรรม พร้อมทั้งออกแบบโครงการในการศึกษาดูงานต่างสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการศึกษา

กรณีตัวอย่างที่ปรากฏในสังคม แล้วจึงเริ่มปฏิบัติตนเองอย่างยุติธรรมพร้อมทั้งขยายผลไปสู่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม

## 2. ผลการรายงานสรุปด้านความซื่อสัตย์สุจริต

“...การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกงและไม่ หลอกลวง ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมที่จำเป็นที่ต้องปลูกฝังให้เกิดกับทุกคน เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมทุกคน ต้องเกี่ยวข้องทั้งในด้านความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพ การพัฒนาครูในประเด็นความซื่อสัตย์ เริ่มต้นได้จากตัวของครูเอง ยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตให้เป็นคุณธรรมประจำตน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรมีคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึก และเจตที่ดีคือ มีอุปนิสัยที่ดีงาม แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกจากจิตสำนึกที่แท้จริงและเหมาะสม กับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ อันจะนำมาซึ่งความศรัทธายอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานอันจะส่งผล ถึงความสำเร็จต่องานในองค์กร สร้างความเจริญและให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนยึดถือความซื่อสัตย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน สร้างให้เป็นวินัยพื้นฐานของตนเอง เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ปราศจากเล่ห์เหลี่ยม ไม่คิดโกงทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีความจริงใจ ไร้ความลำเอียง หรืออคติ เรียนรู้จากสังคม กรณีศึกษามีให้เห็น ได้ทั่วไปจากแหล่งข่าวทั้งออนไลน์และออฟไลน์ในสถานการณ์จริง ว่าหากปฏิบัติตนอย่างไรซึ่ง ความซื่อสัตย์ ทำยที่สุดแล้วย่อมได้รับผลของการปฏิบัติตนเช่นนั้น...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...รับรู้ถึงหน้าที่ของตน ปฏิบัติอย่างถูกต้อง หนักแน่น ยึดมั่นในหลักของ ความถูกต้องชอบธรรม สร้างความน่าเชื่อถือและจริงใจ การอบรม หรือประชุมสัมมนาก็เป็นหนึ่งวิธี ในการเสริมสร้างให้เกิดความซื่อสัตย์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดพื้นที่ให้ครูได้เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติตน ร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครู และผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการวางแผนงบประมาณต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และวางแผนทางแผนการใช้งบประมาณเข้าใจตรงกัน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น พุดในสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอีกพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 11 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างความรัก ความศรัทธาต่อองค์กร เป็นส่วนประกอบสร้างเป้าหมายในการพัฒนางานที่ทำ และเป้าหมายในการพัฒนาที่สูงขึ้น วิธีในการพัฒนาครูในด้านความซื่อสัตย์ทำได้หลากหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการสร้างพื้นที่ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 11 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป การสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริตว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น พุดและทำในสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติราชการบนพื้นฐานความสุจริต สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรร่วมงานด้วยความจริงใจ อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาครูในด้านความซื่อสัตย์สุจริตว่า การเริ่มจากตนเองในการยึดมั่นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตให้เป็นคุณธรรมประจำตน ยึดถือความซื่อสัตย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน สร้างให้เป็นวินัยพื้นฐานของตนเอง การเรียนรู้จากสังคมว่าหากปฏิบัติตนอย่างไร ซึ่งความซื่อสัตย์ทำที่สุดแล้วย่อมได้รับผลของการปฏิบัติตนเช่นนั้น การอบรม ประชุมสัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอีกพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านความซื่อสัตย์สุจริตต่อไป

### 3. ผลการรายงานสรุปด้านความรับผิดชอบ

“...สำคัญคือการรับผิดชอบทั้งต่อคำพูด และต่อการปฏิบัติตนของตนเอง ไม่ว่าจะผลจะออกมาเช่นไร นั่นหมายความว่า ต้องยอมรับได้ถึงผลของการตัดสินใจปฏิบัติออกไปเช่นนั้น การรับผิดชอบจึงถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของการเป็นมนุษย์ ไม่เฉพาะแต่ครูเท่านั้น การพัฒนาด้านความรับผิดชอบจึงควรเริ่มต้นจากการปลูกจิตสำนึกเป็นสำคัญ...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การแสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การรู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถพัฒนาครูด้านความรับผิดชอบอาจทำได้โดยการระลึกถึงการรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติตนของตัวเองอยู่เสมอ หมั่นปฏิบัติเช่นนั้นอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การมีจิตสำนึกที่จะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จในกรอบระยะเวลา และข้อจำกัดที่ตั้งไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีหนึ่งในการพูดคุย แลกเปลี่ยนถึงภารกิจส่วนตัวและสังคมก่อนปฏิบัติตน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สร้างเป้าหมายการปฏิบัติตนร่วมกันจากการอบรม ประชุม สัมมนา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบต่อข้อกำหนดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติตนร่วมกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ จําเป็นต้องมุ่งให้บุคคลนั้น ๆ สามารถควบคุมและดูแลปกครองตนเองได้ องค์กรต้องมีกระบวนการในปลูกฝังพฤติกรรมในสังคมอย่างเป็นระเบียบ ส่งเสริมการปรับตัว ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่สอดส่องดูแล แก้ไข ป้องกันและควบคุมแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)



สรุป การสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็น ด้านความรับผิดชอบว่า ตัวบ่งชี้ที่จะสะท้อนถึงความรับผิดชอบมีหลายประการ เบื้องต้นจากการ สังเกตพฤติกรรม ผลงานที่ปรากฏจากการปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนออกมาให้เห็นจากการ ปฏิบัติตามกันมา ทั้งนี้จึงควรสร้างเสริมเจตคติให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อการพัฒนา การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาครูในด้าน ความรับผิดชอบต่อได้แก่ การปลูกจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ การระลึกถึงการรับผิดชอบต่อผลของ การปฏิบัติตนของตัวเองอยู่เสมอ หมั่นปฏิบัติเช่นนั้นอย่างสม่ำเสมอ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ การสร้างเป้าหมายการปฏิบัติตนร่วมกันจากการอบรม ประชุม สัมมนา เป็นวิธีหนึ่งในการพูดคุย แลกเปลี่ยนถึงเป้าหมายการปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบ

#### 4. ผลการรายงานสรุปด้านจิตสาธารณะ

“...สะท้อนออกมาให้เห็นจากทั้งรูปแบบความคิด การปฏิบัติตน ที่จะปรารถนา ช่วยแก้ไขปัญหา อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและสังคม จึงควรส่งเสริมให้ครูมีจิตที่จะประพฤติตนเพื่อสังคม อยู่เสมอ ปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมปฏิบัติงานอย่างไม่คำนึงถึงผลตอบแทน สละความคิด พลังกาย พลังใจ เวลาหรือแม้กระทั่งทรัพย์สินเงินทอง เพื่อกระทำกิจกรรมอันเป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม ที่จะสามารถพัฒนาองค์กรได้ อาจมีการสนับสนุนให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ข้อสังเกตของคำว่าจิตสาธารณะนั้น นอกจากจะเป็นการสละเวลา แรงกาย หรือแรงใจในการกระทำตนเพื่อส่วนรวมแล้วโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้ว ยังหมายรวมถึงการใช้ และรักษาสิ่งที่เป็นของส่วนรวม อีกทั้งยังเป็นการฝึกฝนตนเองเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรฝึกฝนตนเองเช่นนั้นเสมอเช่นกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ อำนาจการตัดสินใจไม่ควรขึ้นอยู่กับใครเพียง คนใดคนหนึ่ง แต่ควรขึ้นอยู่กับความเห็นพร้อมต้องกันของคนในองค์กร และคนในองค์กรต่างเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น สนับสนุนให้มีความรู้สึกตระหนัก



ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์จากชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะที่สำคัญที่หลาย ๆ องค์กรพยายามปลูกฝังนั้นก็คือ การมีจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ อาจให้มีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อปลูกฝังแนวคิดดังกล่าวร่วมกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จิตสาธารณะไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การแสดงออกซึ่งความเป็นจิตอาสา แต่ยังหมายรวมถึง การสร้างวินัย ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมในสังคม รู้จักการรักษาสาธารณะสมบัติใด ๆ อันเป็นของส่วนรวม และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในฐานะของครูจึงควรศึกษาต้นแบบในการปฏิบัติเพื่อปรับให้เข้ากับตนเองในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป การสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็นด้านจิตสาธารณะว่าการสร้างแนวทางปฏิบัติร่วมกันที่ดีควรเกิดจากการประพฤติตนด้วยตนเอง สร้างเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมด้วยความเต็มใจ สร้างเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีในการเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาคูในด้านจิตสาธารณะอันได้แก่ การควรส่งเสริมให้ครูมีจิตที่จะประพฤติตนเพื่อสังคมอยู่เสมอ ปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ การสนับสนุนให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กร สนับสนุนให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กร การจัดอบรมสัมมนาเพื่อปลูกฝังแนวคิดดังกล่าวร่วมกัน หรือศึกษาต้นแบบในการปฏิบัติเพื่อปรับให้เข้ากับตนเองในการปฏิบัติงาน

##### 5. ผลการรายงานสรุปด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

“...ผู้นำ หรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นภาพในอนาคตและวินิจฉัยสถานการณ์

จึงมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และผลสัมฤทธิ์ชัดเจน ทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดี ดังนั้นครูจึงควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การตั้งผลสัมฤทธิ์ที่พึงให้เกิดขึ้นเป็นตัวช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร เหตุใดต้องทำ ปฏิบัติอย่างไร และควรกระทำเมื่อใด ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท้าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมข้างต้นจากการเปิดพื้นที่ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารทุกคนรวมทั้งบุคลากรต้องการให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องไว้ ดังนั้นแนวทางการบริหารงานด้านนี้ต้องให้บุคลากรทุกคนตั้งเป้าหมายในการทำงาน ตรวจสอบและประเมินการทำงานเป็นระยะ มีการเสริมแรงสำหรับคนที่ทำงานดีและบรรลุเป้าหมายของงานนั้นจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติตนให้กับครู หรือผู้ปฏิบัติงาน อันประกอบไปด้วยความท้าทายที่จะเกิดขึ้นกับตัวผู้บริหารเอง และคณะครูจำเป็นต้องมีการคำนวณความเสี่ยงร่วมกันจากการประชุม อบรม สัมมนาในประเด็นสิ่งที่จะเกิดขึ้น และออกแบบแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาครูจากการศึกษา และร่วมกันสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก หรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน กรณีศึกษาประเด็นแนวทางการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ให้เห็นได้ทั่วไป ควรศึกษาก่อนวางแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป การสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าการตั้งจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่ดี เพราะนอกจากจะสร้าง เป้าหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างทัศนคติในการเห็นคุณค่าของทรัพยากรการเรียนรู้อันเป็นทรัพย์สิน ของส่วนรวมอีกด้วย อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาครูในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำได้โดยการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมข้างต้นจากการเปิดพื้นที่ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชุม อบรม หรือสัมมนาร่วมกัน อีกทั้งศึกษากรณีศึกษาประเด็น แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ก่อนวางแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน

#### 6. ผลการรายงานสรุปด้านความเคารพ

“...วัฒนธรรมไทย เรื่องการทำความเคารพต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ และถือเป็น วัฒนธรรมไทยที่ดีงามมาแต่โบราณ เป็นเสน่ห์ เป็นแรงดึงดูดใจทั้งผู้ให้และผู้รับ ผู้บริหารควรมีความ เคารพต่อผู้บังคับบัญชา และเอ็นดู เมตตาต่อลูกน้อง และบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ครูทุกคนก็ควรมี ความเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติอย่างเป็นนิตย...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความเคารพ และไว้วางใจต่อกันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จ คณะผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน เพราะจะนำมาซึ่งผลของการทำงาน ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 1, 8 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จ มิได้ประกอบด้วยการทำงานที่ ตรงตามการวางแผนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีคุณงามความดีประกอบควบคู่กันไปด้วย การให้ ความสำคัญ และการให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการเช่นกัน

สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความเคารพจากการศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาออกแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาของตน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เป็นเรื่องของการวางตัว และมีมาตรฐานในการทำงาน หากต้องการให้ผู้อื่นเคารพ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ การรักษาสัญญา การมีมาตรฐานในการทำงาน ครูจึงควรมีการสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกันในพื้นที่ที่ปลอดภัย สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้อย่างอิสระ ปราศจากอันตรายภายหลังการสะท้อนนั้นจบลง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรคือ มีอุปนิสัยที่ดีงาม แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกจากจิตสำนึกที่แท้จริงเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความศรัทธายอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน อันจะส่งผลถึงความสำเร็จต่องานในองค์กร สร้างความเจริญและให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานก็ควรแสดงออกซึ่งความเคารพซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างองค์กรที่ให้เกียรติซึ่งกันและกันนั้นไม่จำเป็นต้องถึงกับไปรื้อระบบการบริหารบุคคลขึ้นมาใหม่ หรือปรับเปลี่ยนอะไรเชิงระบบมากนัก แต่เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ ในการสื่อสารความให้เกียรติซึ่งกันและกัน...”

(ครูผู้ให้สัมภาษณ์จากโรงเรียนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2566 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป การสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรมในประเด็นด้านความเคารพว่าควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน อันได้แก่ เคารพในความเสมอภาค เคารพในความเห็นต่าง เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น พร้อมทั้งยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาองค์กร อีกทั้งได้มีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาครูในด้านความเคารพว่า ครูทุกคนก็ควรมีความเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติอย่างเป็นนิตย การศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาออกแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาของตน การสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกันในพื้นที่ที่ปลอดภัย

ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จาก 3 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านจริยธรรม

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประกอบการยกเว้นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกเว้นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
ด้านความยุติธรรม

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน 2. ครูวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน 3. ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 4. ครูยึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน 5. ครูส่งเสริมวุฒิภาวะด้านความยุติธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น 6. ครูให้บริการด้วยความเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น	1. ปฏิบัติต่อกันอย่างมีเหตุและผล มีการตัดสินใจโดยใช้หลักความเป็นกลางทางความคิด บนพื้นฐานความถูกต้อง 2. ปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ 3. ส่งเสริมให้ปฏิบัติตน และปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรมไร้ซึ่งความลำเอียง 4. มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือชังเป็นพิเศษ 5. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านความยุติธรรม คือ เปิดโอกาสให้มีการได้พูดคุยกันเรื่องแนวทางการสร้างความยุติธรรม ออกแบบโครงการศึกษาดูงาน การศึกษากรณีตัวอย่าง	1. มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล 2. ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ 3. ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง 4. สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรักหรือชังเป็นพิเศษ 5. จัดให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง จากกรณีศึกษา และการปฏิบัติด้วยตนเอง



จากตาราง 30 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความยุติธรรม พบว่า

1. มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้อง บนพื้นฐานของเหตุและผล
2. ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ
3. ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง
4. สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือชิงเป็นพิเศษ
5. จัดให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง จากกรณีศึกษา และการปฏิบัติด้วยตนเอง

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	1. ปลูกฝังด้านความประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง	1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง
2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	2. ส่งเสริมให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม อันจะนำมาซึ่งความศรัทธายอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	2. ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม
3. ครูมีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง	3. ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะ	3. จัดให้มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะ
4. ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	กระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต	กระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต
5. ครูมีความจริงใจให้กับผู้อื่น		
6. ครูมีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ		



ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
7. ครูเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง	4. ส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ 5. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านความซื่อสัตย์สุจริตคือ การสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต การศึกษาโทษของการปฏิบัติอย่างไร้ความซื่อสัตย์สุจริต และการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต	4. มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ 5. สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต การศึกษารณคดีตัวอย่าง และจัดให้มีการอบรมประชุมสัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จากตาราง 31 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยก่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงจัง ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง
2. ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม
3. จัดให้มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต
4. มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้
5. สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต การศึกษารณคดีตัวอย่าง และจัดให้มีการอบรมประชุมสัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
ด้านความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถ 2. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ 3. ครูกล้ายอมรับผลดีและผลเสีย ที่เกิดขึ้นในสิ่งที่กระทำลงไป 4. ครูทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย 5. ครูคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะตามมา แก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและ สถานศึกษา 6. ครูยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิด ความผิดพลาด 7. ครูไม่ยกความผิดในงานของ ตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น	1. ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ตามความถนัด 2. มีการพิจารณาไตร่ตรองอย่าง ละเอียด รอบคอบ ก่อนที่จะ ตัดสินใจปฏิบัติ 3. มีการติดตาม สะท้อนผล ภายหลังการตัดสินใจ หรือ ปฏิบัติงาน 4. ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม 5. เอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ 6. ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียรและความ ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการ กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ 7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูด้านความรับผิดชอบ คือ การปลุกจิตสำนึกด้านความ รับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน สร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ หรือการสร้างเป้าหมาย การปฏิบัติตนร่วมกันจากการ อบรม ประชุม สัมมนา	1. ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ตามความถนัด 2. มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนัก ถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการ ปฏิบัติงาน 3. มีการคิดทบทวนอย่างละเอียด ถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด ๆ 4. มีการระดมความคิดที่ หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน 5. สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ ถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผล ต่อส่วนรวมอย่างไร 6. กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมา จากการกระทำในการปฏิบัติ หน้าที่ 7. สนับสนุนให้มีการการปลุก จิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการสร้างเป้าหมายการ ปฏิบัติตนร่วมกันจากการอบรม ประชุม สัมมนา

จากตาราง 32 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

1. ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด
2. มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน
3. มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด ๆ
4. มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
5. สร้างเสริมให้มีการตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผลต่อส่วนรวมอย่างไร
6. กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่
7. สนับสนุนให้มีการปลูกจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อ

การปฏิบัติงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการสร้างเป้าหมายการปฏิบัติตนร่วมกัน จากการอบรม ประชุม สัมมนา

ตาราง 33 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านจิตสาธารณะ

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมด้วยความเต็มใจ	1. ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตน ที่จะปรารถนาช่วยแก้ไขปัญหาคู่คิดตนเพื่อส่วนรวมและสังคม	1. มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ไขปัญหาสังคม
2. ครูมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	2. สร้างความตระหนักถึงคุณภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ	2. ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร
3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน	การปฏิบัติตนของครูทุก ๆ คน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือ	3. นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน
4. ครูเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	3. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน	มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
5. ครูมีน้ำใจรับใช้บริการต่อส่วนรวมและองค์กร	ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครู เพื่อร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน	

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวปั้งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
	<p>4. ส่งเสริมให้มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างเสริมการมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม</p> <p>5. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านจิตสาธารณะ คือ ส่งเสริมให้ครูมีจิตที่จะประพฤติตนเพื่อสังคมอยู่เสมอ ปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ การสนับสนุนให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กร</p>	<p>4. สร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู</p> <p>5. ปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ และพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการจัดอบรมสัมมนา เป็นต้น</p>

จากตาราง 33 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยก่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านจิตสาธารณะ พบว่า

1. มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม
2. ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร
3. นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. สร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู
5. ปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ และพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการจัดอบรมสัมมนา เป็นต้น

ตาราง 34 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>2. ครูมีความใส่ใจในกิจกรรมของ โรงเรียน</p> <p>3. ครูอาสาช่วยเหลือสังคมด้วย ความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน</p> <p>4. ครูเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อ โรงเรียน</p> <p>5. ครูใช้ความพยายามเพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ</p> <p>6. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนางาน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>7. ครูมีการใช้ทรัพยากรในการ ทำงานอย่างคุ้มค่า</p>	<p>1. มีการกระจายการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ จัดสรรภาระงาน ตามความสามารถของครูแต่ละคน</p> <p>2. ส่งเสริมให้ครูมีความร่วมมือร่วม ใจประสานงานกันให้สำเร็จตาม เป้าหมาย</p> <p>3. ส่งเสริมการทำงานโดยให้รางวัล เพื่อนครูเพื่อเป็นแรงผลักดันในการ ทำงาน</p> <p>4. มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อสร้าง เป้าหมาย และออกแบบแนว ทางการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการ สื่อสาร</p> <p>5. ให้มีการติดตามผลการ ปฏิบัติงานว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่</p> <p>6. ส่งเสริมการทำงานของครูโดย จัดหางบประมาณ หรือทรัพยากร ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน</p> <p>7. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เปิดพื้นที่ใน การพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชุม อบรม หรือสัมมนาร่วมกัน ศึกษารณศึกษาประเด็นแนว ทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ก่อนวาง แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์</p>	<p>1. กระตุ้นให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระจาย การทำงานเป็นหมู่คณะ</p> <p>2. มีการมุ่งเน้นพัฒนา ความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือ กันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>3. สร้างแรงผลักดันในการทำงาน จากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู</p> <p>4. มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม ทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>5. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล การปฏิบัติงาน เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนถึงข้อดี หรือสิ่งที่ต้อง ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน</p> <p>6. มีการจัดบริหารจัดการ โดยจัดสรรงบประมาณ และ ทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน</p> <p>7. สนับสนุนให้มีการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานจาก การศึกษารณศึกษา เปิดพื้นที่ใน การพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การประชุม อบรม หรือ สัมมนา</p>

จากตาราง 34 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

1. กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระจายการทำงานเป็นหมู่คณะ
2. มีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู
4. มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงข้อดีหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน
6. มีการจัดบริหารจัดการ โดยจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน
7. สนับสนุนให้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานจากการศึกษาคณะศึกษา เปิดพื้นที่ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การประชุมอบรม หรือสัมมนา

ตาราง 35 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเคารพ

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	1. ให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน	1. มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน
2. ครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น	2. สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น	ให้ประสบความสำเร็จ
3. ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนและบุคคลอื่น	3. สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม	2. มีการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น
4. ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ		



## ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวปั้งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
5. ครูรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง	4. จัดอบรมเรื่องมารยาทการอยู่ร่วมกันในสังคม	3. มีการสร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร
6. ครูยอมรับในความเชื่อของแต่ละบุคคล	5. เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4. จัดให้มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม
7. ครูยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ	6. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูด้านความเคารพ คือ ครูทุกคนควรมีความเคารพซึ่งกันและกัน การศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น และเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกันในพื้นที่ที่ปลอดภัย	5. ส่งเสริมการสร้างความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น
		6. สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน การศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น อีกทั้งสร้างพื้นที่การสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกัน

จากตาราง 35 ผลสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเคารพ พบว่า

1. มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. มีการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น
3. มีการสร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร

4. จัดให้มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกัน  
ในสังคม

5. ส่งเสริมการสร้างความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว  
และการแสดงความคิดเห็น

6. สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน การศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น  
อีกทั้งสร้างพื้นที่การสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกัน

สรุปผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรม  
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### 1. ด้านความยุติธรรม พบว่า

1.1 มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัว ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่าง  
ถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล

1.2 ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ

1.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง

1.4 สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและ  
ยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือซิงเป็นพิเศษ

1.5 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านความยุติธรรมคือ จัดให้มีการ  
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากกรณีศึกษา และ  
การปฏิบัติด้วยตนเอง

#### 2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า

2.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือ  
หลอกลวง

2.2 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม

2.3 จัดให้มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพ  
ในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต

2.4 มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส  
ตรวจสอบได้

2.5 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านความซื่อสัตย์สุจริตคือ  
สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต การศึกษากรณีตัวอย่าง และจัดให้มีการอบรม  
ประชุมสัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

#### 3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

3.1 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด

- 3.2 มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน
- 3.3 มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด ๆ
- 3.4 มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 3.5 สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผลต่อส่วนรวมอย่างไร
- 3.6 กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่
- 3.7 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านความรับผิดชอบคือ สนับสนุนให้มีการการปลูกจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการสร้างเป้าหมายการปฏิบัติตนร่วมกันจากการอบรม ประชุม สัมมนา

#### 4. ด้านจิตสาธารณะ พบว่า

- 4.1 มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม
- 4.2 ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร
- 4.3 นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4.4 สร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู
- 4.5 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านจิตสาธารณะคือ การปฏิบัติตนบนพื้นฐานความมีจิตสาธารณะ และพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือการจัดอบรมสัมมนา

#### 5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

- 5.1 กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระจายการทำงานเป็นหมู่คณะ
- 5.2 มีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 5.3 สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู
- 5.4 มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
- 5.5 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงข้อดีหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน
- 5.6 มีการจัดบริหารจัดการ โดยจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน

5.7 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ สนับสนุนให้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานจากการศึกษากรณีศึกษา เปิดพื้นที่ในการพูดคุย แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การประชุม อบรม หรือสัมมนา

#### 6. ด้านความเคารพ พบว่า

6.1 มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

6.2 มีการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น

6.3 มีการสร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร

6.4 จัดให้มีการอบรมเรื่องมารฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม

6.5 ส่งเสริมการสร้างความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น

6.6 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูด้านความเคารพคือ การสร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน การศึกษาการปฏิบัติตนจากสถานศึกษาอื่น อีกทั้งสร้างพื้นที่การสะท้อนผลการปฏิบัติตนซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จัดทำร่างโปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### (ร่าง) โปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### 1. หลักการและความสำคัญ

ในยุคโลกาภิวัตน์ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ของสังคมมนุษย์ อันเนื่องมาจากวิวัฒนาการด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าจนเกิดการพัฒนารูปแบบต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สวัสดีการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา, 2550)

ปัจจุบัน ทุกประเทศต่างพยายามสร้างกระบวนการพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคม สิ่งที่ปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด คือ การพัฒนาสภาพการณ์ของประเทศตนให้มีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา เพราะการศึกษาจัดการศึกษาในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ความสลับซับซ้อนของสังคมมีมากขึ้นตามลำดับ องค์ความรู้ หรือข้อความรู้ต่างถูกผลิตขึ้นมาใหม่ หรือบางครั้งก็นำความรู้เดิมมาผลิตซ้ำบนฐานของการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามถือได้ว่ามีการต่อยอดในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในองค์ความรู้ที่ต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2557) อาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีความศักดิ์สิทธิ์เพราะได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ฉะนั้นจึงมีการเปรียบเปรยกับคำว่า ครู ในวาทกรรมหลาย ๆ อย่าง เช่น ครู คือ รากแก้วในการสร้างอัตลักษณ์ของชาติ จากอดีตจนถึงปัจจุบันวิถีของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิมด้วยเหตุปัจจัยของบริบทการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ มิติ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้การเป็นอยู่และการดำรงอยู่ของครูได้รับอิทธิพลด้วย

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคม ในสังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมาก ย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร หรือนักการเมือง เป็นต้น จึงมีคำกล่าวว่า เราไม่สามารถสร้างครูบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถผลิตแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักธุรกิจที่ดีได้ ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางอุปนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดี จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิต และสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสุข และความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจจะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่า มีประโยชน์ต่อสังคม กล่าวได้ว่าคนทุกคนควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน คุณธรรมเป็นเสมือนหลักการสำคัญที่ให้ไว้สำหรับบุคคลหรือสังคมได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสำหรับครูกับคุณธรรมนั้นจะต้องเป็นของคู่กัน หากครูขาดคุณธรรมเมื่อใดก็เหมือนกับนักบวชที่ไร้ศีล คุณธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคน และทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจในเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการงานที่ตนกระทำอยู่ และอาจจะไม่เจริญในหน้าที่การงานเลย (บุญมี แทนแก้ว, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม กำหนดไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2565) ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ

ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า คุณธรรม จริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และถ้าพิจารณาจากสภาพบริบทปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีอาณาเขตการบริการทางการศึกษากว้างใหญ่ มีจำนวนประชากรที่เป็นนักเรียนและครูจำนวนมาก การพัฒนาครูให้เป็นอย่างดีที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องการวัฒนธรรมด้านจริยธรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง คุณธรรมจริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่จำเป็น ได้อย่างเหมาะสม

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน คนในชุมชนและสังคม ส่งผลสำเร็จในระยะยาวต่อโรงเรียนและการศึกษา

## 3. เนื้อหา

เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักการที่ได้เรียนรู้ไปเป็นแนวทางในพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การมีจิตสาธารณะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเคารพ

## 4. วิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีในการพัฒนา จะใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างองค์ความรู้ สร้างความเข้าใจ และทักษะในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมการพัฒนาสามารถนำหลักการไปใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สะท้อนผ่านองค์ประกอบของการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ได้แก่ 1) การฝึกปฏิบัติงาน 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษากรณีตัวอย่าง 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และ 5) การสัมมนา



## 5. โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้ Module 1 ความยุติธรรม (4 ชั่วโมง) Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (4 ชั่วโมง) Module 3 ความรับผิดชอบ (4 ชั่วโมง) Module 4 จิตสาธารณะ (6 ชั่วโมง) Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง) และ Module 6 ความเคารพ (6 ชั่วโมง)

## 6. เนื้อหาประกอบด้วย 6 Module ดังนี้

1. Module 1 ความยุติธรรม (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มี เหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล ส่งเสริมให้ ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่ง ความลำเอียง และสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและ ยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือชิงเป็นพิเศษ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่าง ถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล

1.2 ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ

1.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง

1.4 สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียม

2. Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึก ให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

2.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือ หลอกลวง

2.2 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม

2.3 มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต

2.4 มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. Module 3 ความรับผิดชอบ (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสีย ก่อนการปฏิบัติงาน มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน สร้างเสริมให้มีการตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผลต่อส่วนรวมอย่างไร และกล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด
- 3.2 มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน
- 3.3 มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด
- 3.4 มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 3.5 สร้างเสริมให้มีการตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนที่ส่งผลต่อส่วนรวม
- 3.6 กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

4. Module 4 จิตสาธารณะ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม การให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม
- 4.2 ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร
- 4.3 การนำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4.4 สร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะ

5. Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการกระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 5.1 กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5.2 มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมาย
- 5.3 สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู

5.4 ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5.5 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน

5.6 สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน

6. Module 6 ความเคารพ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นกระตุ้นให้มีการให้เกียรติให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และส่งเสริมการสร้างเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

6.1 กระตุ้นให้มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน

6.2 สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น

6.3 สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม

6.4 มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม

6.5 ส่งเสริมการสร้างเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น

## 7. วิธีการพัฒนา

ยึดตามกรอบการพัฒนาบุคคลตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ลงมือทำ อันได้แก่ การฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาด้วยตนเอง 20% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่นได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และ 10% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรมได้แก่การสัมมนา โดยสรุปวิธีการพัฒนาดังนี้

7.1 การฝึกปฏิบัติงาน

7.2 การศึกษาด้วยตนเอง

7.3 การศึกษากรณีตัวอย่าง

7.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

7.5 การสัมมนา

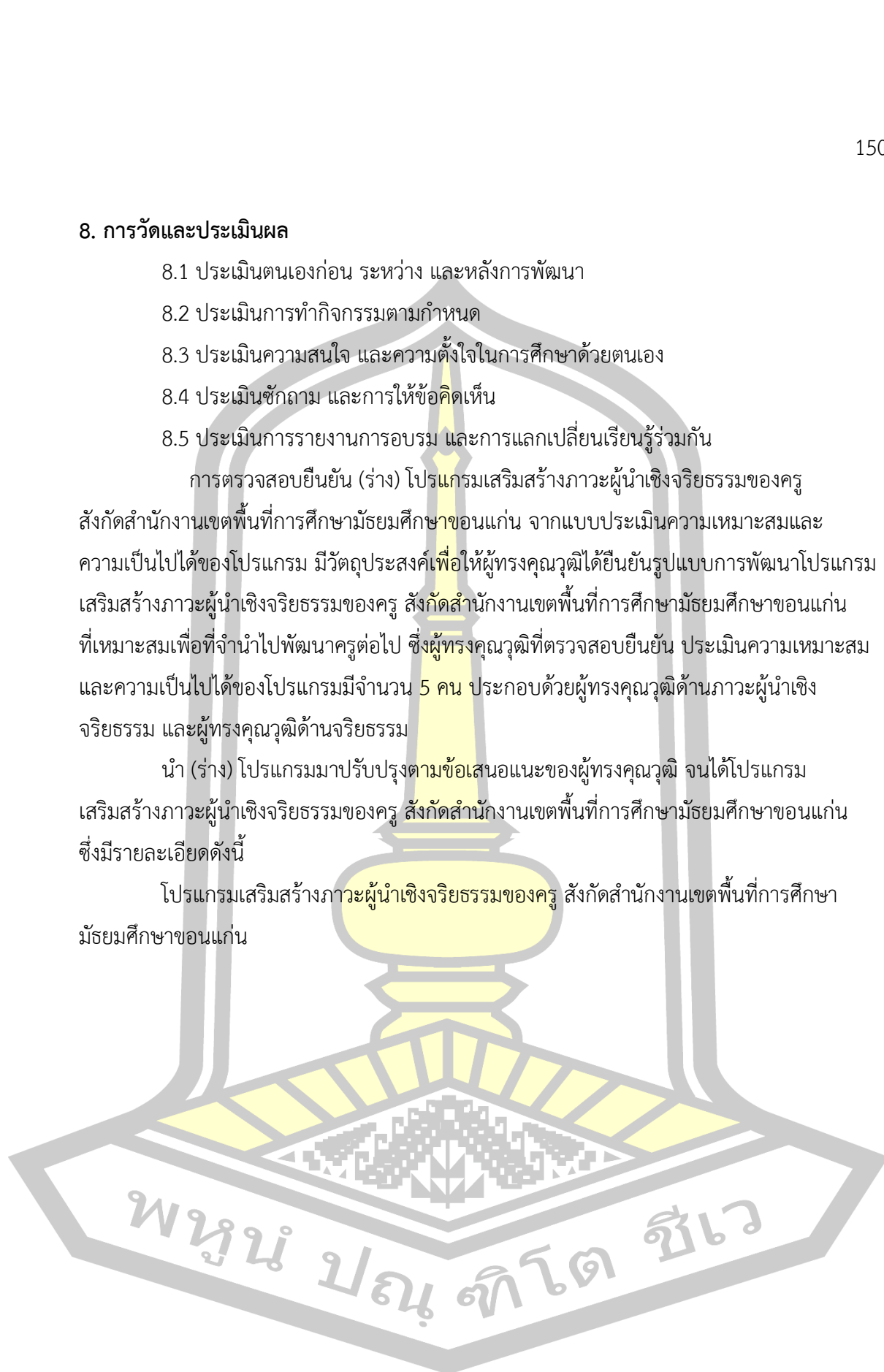
## 8. การวัดและประเมินผล

- 8.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 8.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด
- 8.3 ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 8.4 ประเมินซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น
- 8.5 ประเมินการรายงานการอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การตรวจสอบยืนยัน (ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่เหมาะสมเพื่อที่นำไปพัฒนาครูต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม

นำ (ร่าง) โปรแกรมมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น



ตาราง 36 สรุปรายละเอียดของรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

รายละเอียดโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
หลักการและ ความสำคัญ	<p>ในยุคโลกาภิวัตน์ ไม่อาจปฏิเสธ ได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำรงอยู่ของสังคมมนุษย์ อันเนื่องมาจากวิวัฒนาการด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าจนเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศ ไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา, 2550)</p> <p>ปัจจุบัน ทุกประเทศต่างพยายามสร้างกระบวนการพัฒนา ภายใต้การเปลี่ยนแปลงใน ทุก ๆ มิติของสังคม สิ่งที่ปรากฏออกมาให้เห็น อย่างเด่นชัด คือ การพัฒนาสภาพการณ์ของประเทศตนให้มีความเป็นเลิศใน ทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา เพราะการศึกษาจัดการศึกษาในยุค นี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ความสลับซับซ้อนของสังคมมีมากขึ้น ตามลำดับ องค์ความรู้ หรือข้อความรู้ต่างถูกผลิตขึ้นมาใหม่ หรือบางครั้งก็ นำความรู้เดิมมาผลิตซ้ำบนฐานของการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามถือได้ ว่ามีการต่อยอดในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในองค์ความรู้นั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2557) อาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีความศักดิ์สิทธิ์ เพราะได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ฉะนั้นจึงมีการเปรียบเปรยกับคำว่า ครู ในวาทกรรมหลาย ๆ อย่าง เช่น ครู คือ รากแก้วในการสร้างอัตลักษณ์ ของชาติ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน วิถีของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิมด้วยเหตุ ปัจจัยของบริบทการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ มิติ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ การเป็นอยู่และการดำรงอยู่ของครูได้รับอิทธิพลด้วย</p>

ตาราง 36 (ต่อ)

รายละเอียดโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
หลักการและ ความสำคัญ	<p>จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคม ในสังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมากย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร หรือนักการเมือง เป็นต้น จึงมีคำกล่าวว่า เราไม่สามารถสร้างครอบครัวบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถผลิตแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักธุรกิจที่ดีได้ ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดีจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิต และสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสุข และความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจจะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่า มีประโยชน์ต่อสังคม กล่าวได้ว่าคนทุกคนควร ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน คุณธรรมเป็นเสมือนหลักการสำคัญที่ให้ไว้สำหรับบุคคลหรือสังคมได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสำหรับครูกับคุณธรรมนั้นจะต้องเป็นของคู่กัน หากครูขาดคุณธรรมเมื่อใดก็เหมือนกับนักบวชที่ไร้ศีล คุณธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคน และทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจในเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการงานที่ตนกระทำอยู่ และอาจจะไม่เจริญในหน้าที่การงานเลย (บุญมี แทนแก้ว, 2552)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม กำหนดไว้</p>



ตาราง 36 (ต่อ)

รายละเอียดโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
หลักการและ ความสำคัญ	<p>อย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2565) ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และถ้าพิจารณาจากสภาพบริบทปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีอาณาเขตการบริการทางการศึกษากว้างใหญ่ มีจำนวนประชากรที่เป็นนักเรียนและครูจำนวนมาก การพัฒนาครูให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องการวัฒนธรรมด้านจริยธรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง คุณธรรมจริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร</p> <p>ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่จำเป็น ได้อย่างเหมาะสม</p>
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
เนื้อหา	Module 1 ความยุติธรรม (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้อง บนพื้นฐานของเหตุและผล ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด

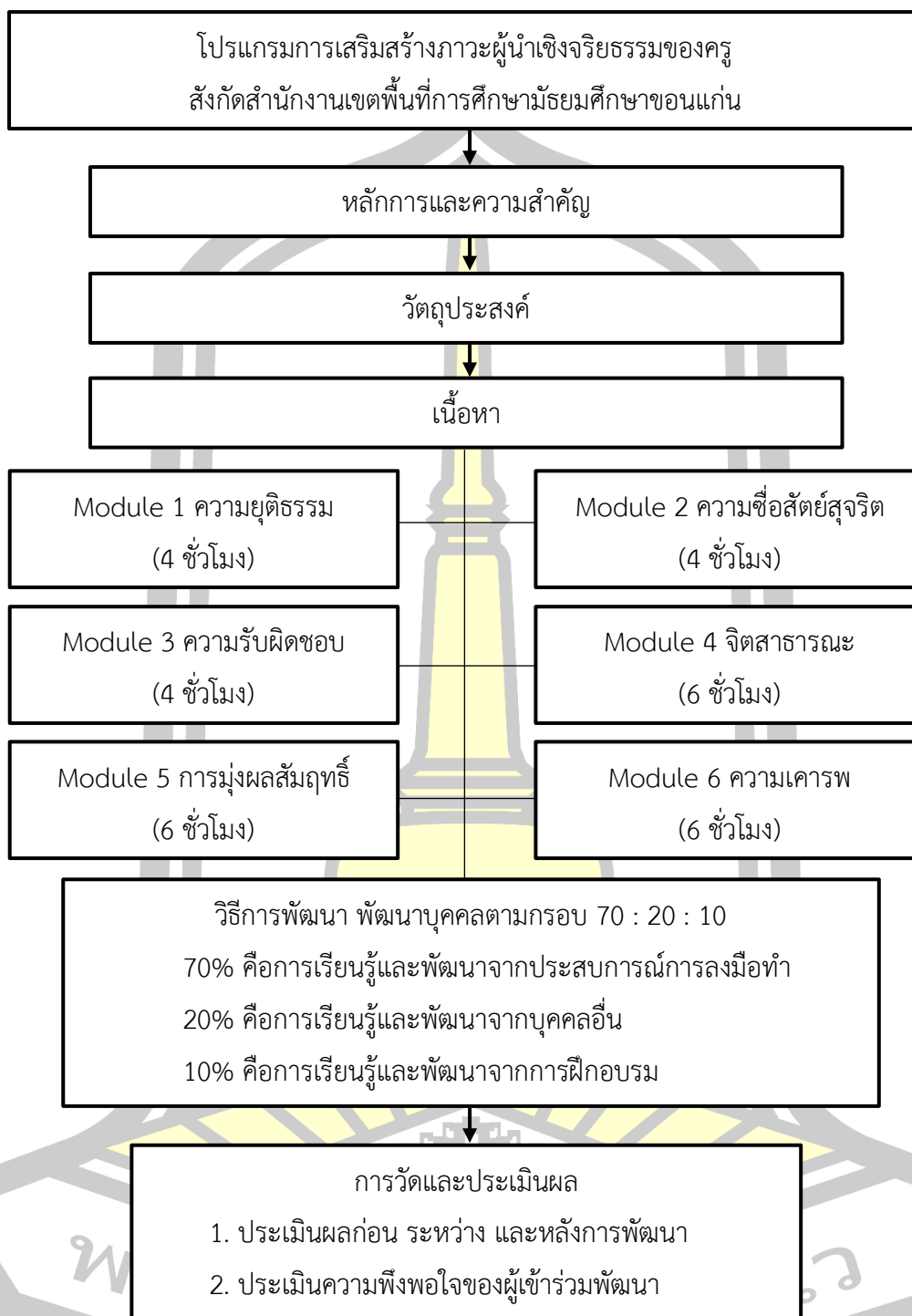
ตาราง 36 (ต่อ)

รายละเอียดโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
เนื้อหา	<p>ปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง และสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือซิงเป็นพิเศษ</p>
	<p>Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p>
	<p>Module 3 ความรับผิดชอบ (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนการดำเนินการใด มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผลต่อส่วนรวมอย่างไร และกล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่</p>
	<p>Module 4 จิตสาธารณะ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม การให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู</p>
	<p>Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการกระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะให้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการทำงาน</p>

ตาราง 36 (ต่อ)

รายละเอียดโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
เนื้อหา	<p>จากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน</p> <p>Module 6 ความเคารพ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นกระตุ้นให้มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และส่งเสริมการสร้างเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น</p>
วิธีการพัฒนา	<p>ยึดตามกรอบการพัฒนาบุคคลตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย</p> <p>70% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ อันได้แก่ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>20% คือการเรียนรู้ผ่านทางสังคม ได้แก่ การศึกษารกรณีตัวอย่าง</p> <p>10% คือการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ได้แก่ การสัมมนา</p>
การวัดและประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา</li> <li>2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา</li> </ol>

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 5 รายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ  
ดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ  
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. หลักการและความสำคัญของโปรแกรม</b>						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.64	0.55	มากที่สุด	4.81	0.45	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.23	0.84	มาก	4.42	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.42	0.55	มาก	4.21	0.84	มาก
รวม	4.43	0.64	มาก	4.48	0.61	มาก
<b>2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม</b>						
2.1 เพื่อพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครู	4.43	0.55	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.24	0.84	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด
รวม	4.33	0.69	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
<b>3. เนื้อหาของโปรแกรม</b>						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.64	0.55	มากที่สุด	4.84	0.45	มากที่สุด
3.2 จัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.21	0.84	มาก	4.24	0.84	มาก
3.3 เนื้อหาสอดคล้องกับระยะเวลา	4.42	0.55	มาก	4.45	0.89	มาก
3.4 Module 1 ความยุติธรรม	4.21	0.84	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
3.5 Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.24	0.84	มาก	3.83	0.84	มากที่สุด

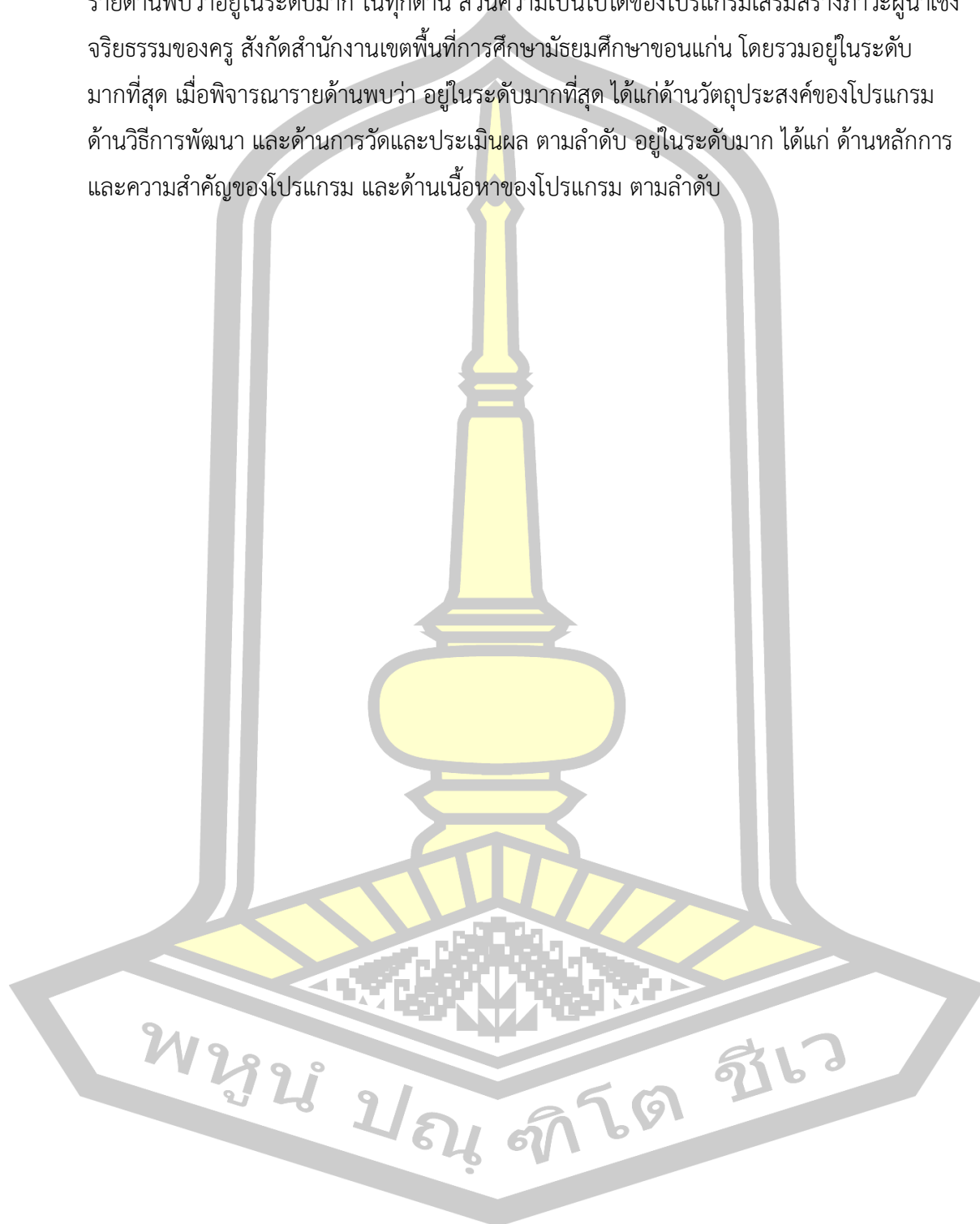
ตาราง 37 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.6 Module 3 ความรับผิดชอบ	4.65	0.55	มากที่สุด	4.64	0.89	มากที่สุด
3.7 Module 4 จิตสาธารณะ	4.00	0.71	มาก	4.22	0.84	มาก
3.8 Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.24	0.84	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
3.9 Module 6 ความเคารพ	4.22	0.84	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
รวม	4.31	0.72	มาก	4.45	0.71	มาก
<b>4. วิธีการพัฒนา</b>						
4.1 การฝึกปฏิบัติงาน	4.42	0.55	มาก	4.42	0.55	มาก
4.2 การศึกษาด้วยตนเอง	4.43	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
4.3 การศึกษาคกรณีตัวอย่าง	4.22	0.84	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
4.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	4.36	0.89	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
4.5 การสัมมนา	4.62	0.55	มาก	4.84	0.45	มากที่สุด
รวม	4.41	0.67	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด
<b>5. การวัดและประเมินผล</b>						
5.1 ประเมินผลก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา	4.21	0.84	มาก	4.62	0.89	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมพัฒนา	4.42	0.55	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด
รวม	4.31	0.65	มาก	4.72	0.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.35	0.67	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 37 ชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปใช้  
เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.59 อีกทั้งยังพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ  
ประเมินโปรแกรม เห็นว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ด้านวัตถุประสงค์ของโปรแกรม  
ด้านวิธีการพัฒนา และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักการ  
และความสำคัญของโปรแกรม และด้านเนื้อหาของโปรแกรม ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้สรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.1 สภาพปัจจุบันเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา

รายด้านเรียงลำดับ คะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม จิตสาธารณะ ความเคารพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ คะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต จิตสาธารณะ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>) เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเคารพ จิตสาธารณะ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1. หลักการและความสำคัญ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา 5. การวัดและประเมินผล ในเนื้อหาของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 6 Module ประกอบด้วย Module 1 ความยุติธรรม Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต Module 3 ความรับผิดชอบ Module 4 จิตสาธารณะ Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ Module 6 ความเคารพ ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่นำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ผลรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม จิตสาธารณะ ความเคารพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อาจเนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจ และมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการแสดงออกในเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง มองว่าเป็นผู้นำ

ตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงถึงการมีความรับผิดชอบ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ เป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น โนมน้ำวให้ผู้อื่นมองไกลไปถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ในเชิงพัฒนาในองค์กร สอดคล้องกับ Sims และ Brinkmann (2002, อ้างถึงใน Treviño and others, 2003) ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่เน้นความสำคัญของการมุ่งเน้นที่คน เช่นเดียวกับการเน้นความสำคัญของผู้บริหารขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคล พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเน้นย้ำค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร และการแสดงออกของผู้นำทำให้ผู้อื่นมองเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นกระบวนการทางการมีอิทธิพลเหนือหรือโนมน้ำวบุคคลอื่นผ่านหลักเกณฑ์ ค่านิยมและความเชื่อที่เชื่อมโยงกับการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้ครูทุกคนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำ ผู้ตาม และผู้ร่วมงาน เกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยมาส ชูจิน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และความรักและศรัทธาในวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล หงส์คง (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ และความเคารพ รองลงมาคือ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต จิตสาธารณะ

และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ อันเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีการพัฒนากระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานในทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ราชสง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเคารพจิตสาธารณะ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ อันเนื่องมาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานของทุก ๆ องค์กร เพื่อให้พัฒนาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ที่มากหรือน้อย ยังเป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันธิดา เอียดบัวขวัญ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความมุ่งมั่นประสงค์สูงสุด

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.53 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า เนื้อหาของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 6 Module ประกอบด้วย Module 1 ความยุติธรรม Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต Module 3 ความรับผิดชอบ Module 4 จิตสาธารณะ Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ Module 6 ความเคารพ องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10 จากการสังเคราะห์จากเอกสารของนักวิชาการจากทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการ และการประเมินผล โดยจากโปรแกรมมีการกำหนดสัดส่วนการพัฒนา 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) กล่าวว่า แนวคิด 70 : 20 : 10 Learning Model เป็นแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ได้มีการกำหนดกรอบของวิธีการพัฒนาตามแนวคิด 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) ร้อยละ 70 การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ วิธีการพัฒนาคือ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) ร้อยละ 20 การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น วิธีการพัฒนาคือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวผู้เรียน และ 3) ร้อยละ 10 การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาคือ การสัมมนา



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูมีส่วนทำให้เกิดการขยายขีดจำกัดของการพัฒนา ทั้งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของผู้เรียน หรือแม้แต่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีค่าต่ำสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในด้านการปฏิบัติงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 เอกสารที่ใช้และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษา

1.3 ก่อนใช้โปรแกรมควรศึกษาคู่มือการใช้และจัดประชุมให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้เสียมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนแนวปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ภายในโปรแกรมอย่างชัดเจน ใช้กระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม

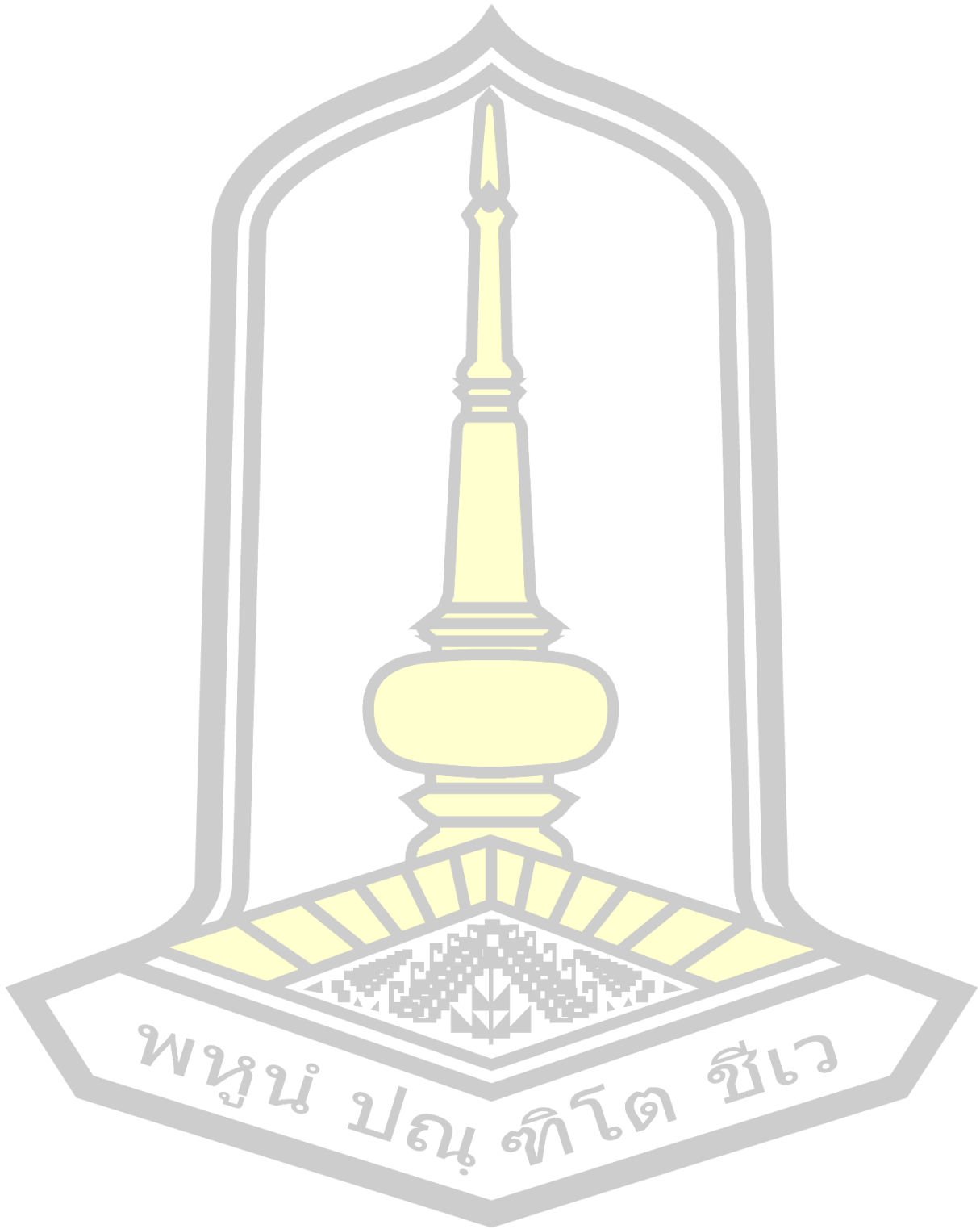
1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น โดยควรมีและใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรอย่างสูงสุด และเกิดผลสำเร็จระยะยาวต่อองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ ในการเก็บข้อมูลควรไปเก็บข้อมูลหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน และควรมีการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายงานเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มองค์ประกอบ และตัวชี้วัดให้หลากหลายครอบคลุมทุกด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโปรแกรมมากขึ้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2555). *ภาวะผู้นำ : แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น : ภาควิชา  
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น :  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*.  
ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษารัฐราชบุรีธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *8 คุณธรรมพื้นฐาน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : [https://www.moe.go.th/  
๘-คุณธรรมพื้นฐาน](https://www.moe.go.th/๘-คุณธรรมพื้นฐาน). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565].
- กันยมาส ชูจีน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *โรงเรียนสร้างคนมีจิตสาธารณะ. วารสารการศึกษา, 65(3), 17.*
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 19 กันยายน).
- ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2561). *การส่งเสริมคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต  
จิตอาสา” สร้างคนดีสู่สังคม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา. (ม.ป.ป.). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากรรายบุคคลด้วยการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว. (2558). มหัทศจรย 70 : 20 : 10. [ออนไลน์]. ได้จาก :  
<https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/109310>.  
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2565].
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.  
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาย โปธิสิตา และคณะ. (2540). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติศึกษา  
กรุงเทพมหานคร. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาย โปธิสิตา. (2543). การศึกษาจิตสำนึกของคนไทยต่อสาธารณะสมบัติ : กรณีศึกษา  
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล  
วิทยาเขตศาลายา.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพล หงส์คง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ  
ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.  
วารสารบัณฑิตวิจัย, 11(1), 135-148.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2523). บทบาทของจิตวิทยาต่อการสร้างจิตลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา  
เกษตรกร. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(1), 25-30.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2553). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :  
สถาบันพิมพ์ลักษณ์.
- ธัญมัย แฉล้มเขตต์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับครู.  
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 12(22), 71-81.
- ธีราร บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ : ธีรารพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ. (2551). *การสำรวจและการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม.*

กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :

เซ็นทรัลเอนกซ์เพรส

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564, 9 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา.*

เล่ม 138 ตอนพิเศษ 213 ง. หน้า 67-68.

พนัส หันนาคินทร์. (2548). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

เนติกุลการพิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ประยุตโต). (2551). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมนักการเมือง.* กรุงเทพฯ :

สหธรรมิก.

พระมานิต รัมมทินโน. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน*

*พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*

*จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ*

*พัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116

ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.*

เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 1-10.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม).

*ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 22-74.

พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ :

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

*การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา*

*การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ภณิดา มาประเสริฐ และดวงเดือน พินสุวรรณ (2558). 29702 *ประมวลสาระชุดวิชา หลักการและ*

*ทฤษฎีทางการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

*มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2546). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- มูลนิธิทักษะชีวิต. (2560). *Responsibility ความรับผิดชอบและชอบ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.thailifeskills.org/Responsibility>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2565].
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพา กลิ่นชัย. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร*. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 8(1), 124-137.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://dictionary.orst.go.th/index.php>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 29 เมษายน 2565].
- รุ่งอรุณ บวรชัยเดช และเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 8(16), 51-63.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนธการพิมพ์.
- วีโรจน์ สารัตถะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิเศษ บุญสนอง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(10), 114-125.
- ศิวพร ภมรประวดี. (2560). *การจัดวางระบบการลงงานและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสอนงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน.



- ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2555). หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูประบบความรับผิดชอบ. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://tdri.or.th/2012/10/educational-reform-accountability/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 29 เมษายน 2565].
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). *คู่มือการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 Learning Model*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรินต์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ประยุตโต). (2560). *ธรรมของพระราชา*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565*. ขอนแก่น : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04009/2483 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 เรื่อง การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี : ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ :

พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวิสัยในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา*.

กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา

การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา*

*สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*

*สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ :

ปัญญาชน.

สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย,*

2(79), 15-23.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ :

ทริปเพิ้ล เอ็ดดุกะเซ็น.

สุรัตน์ ไชยชมพู่. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา*

*มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันการศึกษา*

*ของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบ*

*การประเมินภายใน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธรรมศาสตร์.
- อนันธิตา เอียดบัววิฑู. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรุณ รักธรรม. (2541). *การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : เสนาธรรม.
- อ้อมเดือน สดมณี และ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2554). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางปฏิบัติ*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 17(1), 19-30.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70 : 20 : 10 Learning Model*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง. (2554). *การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตัวแทนประกันวินาศภัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development, Developer Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Bhasin H. (2021). *Ethical leadership*. [online]. Available from : <https://www.marketing91.com/ethical-leadership/>. [accessed 16 June 2022].
- Boone, E.J. (1992). *Developing programs in adult education*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Boyle, P.G. (1981). *Planning better program*. New York : Mc Graw-Hill.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. and Harrison D.A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 97, 117-134.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.

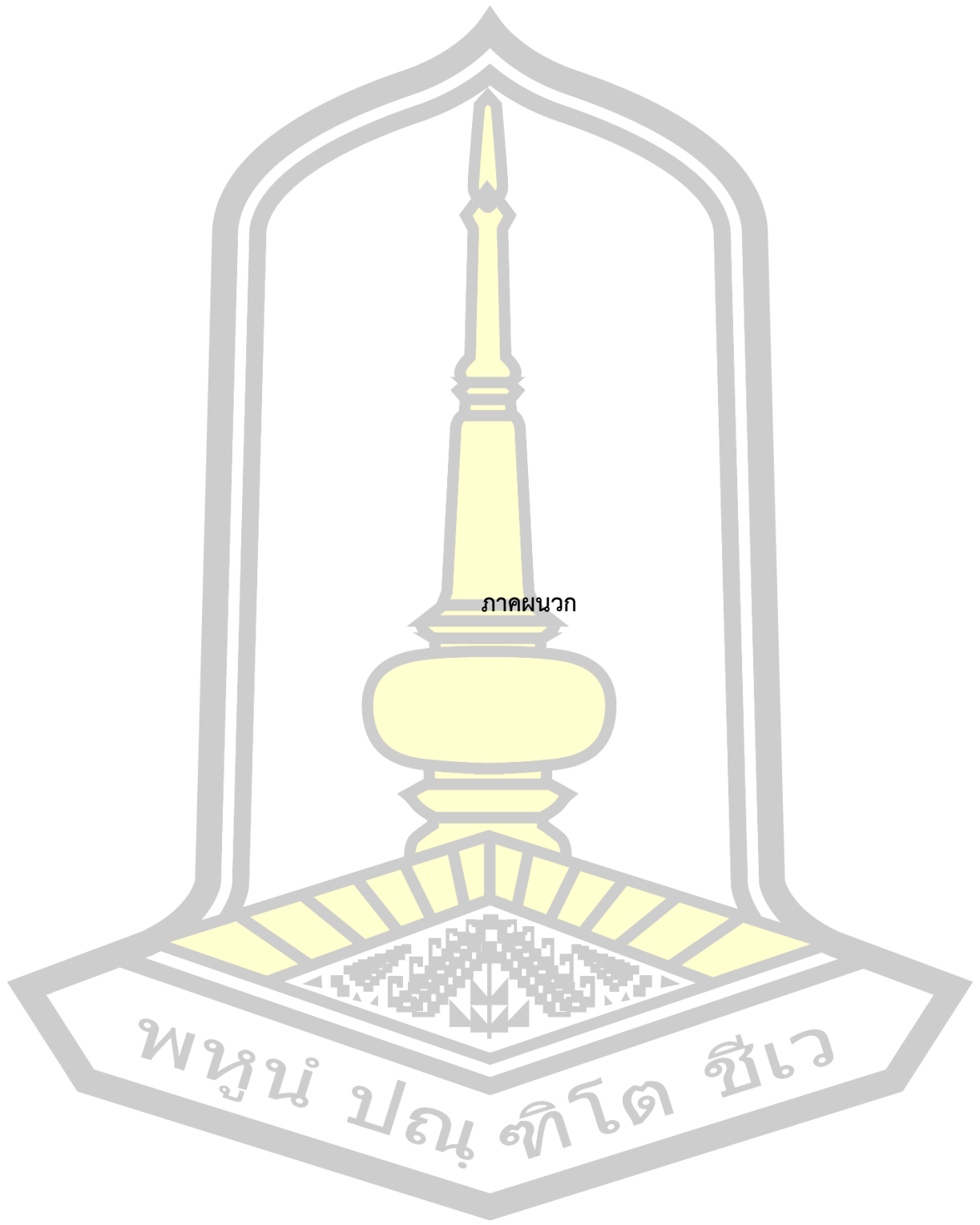
- Eslamieh, F. and Davoudi, A.H.M. (2016). An analysis of the relationship between manager ethical leadership style with teacher organizational commitment and job burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 380-392.
- Havard Law School. (2020). *What is moral leadership ?*. [online]. Available from : <https://www.pon.harvard.edu/tag/moral-leadership>. [accessed 16 June 2022].
- Ilgan, A. (2020). The relationship between the Teachers' Expectation on the school Principals' Ethical Behaviors and the School Principals' Ethical Leadership. *Journal of Education and Educational Development*, 7(2), 193-215.
- Johnson, S.J., Blackman, D.A. and Buick F. (2018). The 70 : 20 : 10 framework and the transfer of learning. *Human Resource Development Quarterly*, 29, 383-402.
- Kohlberg, L. (1973). The Claim to Moral Adequacy of a Highest Stage of Moral Judgement. *Journal of Philosophy*, 70, 630-646.
- Kruse, K.M. (2013). *What is leadership ?*. [online]. Available from : <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=788d04785b90>. [accessed 16 June 2022].
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2013). *Effective leadership*. 5th ed. Australia : South-Western, Cengage Learning.
- Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. New York : Oxford University Press.
- Maxwell, J.C. (n.d.). *The heart of leadership*. Maxwell leadership. [online]. Available from : <https://johnmaxwellteam.com/the-heart-of-leadership>. [accessed 16 June 2022].
- Moore, B.D., (2022). *What is ethical leadership ? principles & examples*. [online]. Available from : <https://www.greatworklife.com/what-is-ethical-leadership-decision-framework>. [accessed 16 June 2022].
- Mowbray, D. (2009). *The MAS code of ethical leadership*. [online]. Available from : [http://www.mas.org.uk/codes\\_of\\_management/code-for-ethical-leadership.html](http://www.mas.org.uk/codes_of_management/code-for-ethical-leadership.html). [accessed 16 June 2022].
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: theory and practice*. 6th ed. Thousand Oaks, CA : SAGE Publication, Inc.

- Obiekwe, K.K., Ogbo R.N. and Igbokwe, I.C. (2020). Relationship between Principals' Communicative and Decisional Ethical Leadership Behavior and Teacher' Job Performance in Public Secondary Schools Anambra State. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 8(6), 1748-1756.
- Ozgenel, M. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(4), 816-825.
- Piaget, J. (1971). The Theory of Stages in Cognitive Development. In D. Green, M.P. Ford, & G.B. Flamer (Eds.), *Measurement and Piaget* (pp. 1-11). New York, NY : McGraw-Hill.
- Roberts, C. (2019). *Ethical leadership for a better education system*. New York : Routledge.
- Roberts, L.D. and Allen, P.J. (2019). *Frontiers-A Call for the Inclusion of Mixed Methods Research in the Undergraduate Psychology Curriculum*. [online]. Available from : [https:// www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02709/full](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02709/full). [accessed 16 January 2023].
- Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco: Jossey Bass Publish.
- Sims, R.R. and Brinkmann, J. (2002). *Leaders as Moral Role Models: The Case of John Gutfreund at Salomon Brothers*. *Journal of Business Ethics*, 35(4), 327-339.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- The Josephon Institute. (2009). *The six pillars of character*. [online]. Available from : <https://josephsoninstitute.org/MED-Online-Learning/MED-2sixpillars>. [accessed 28 April 2022].
- The National Personal Authority of Japan. (2000). *Outline of the national public service official ethics code*. [online]. Available from : <https://www.jinji.go.jp/rinri/eng/detail2/code.html>. [accessed 15 May 2022].

- The Organization for Economic Co – operation and Development. (2000). *Trust in Government Ethics Measures in OECD Countries*. [online]. Available from : [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/trust-in-government\\_9789264187986-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/trust-in-government_9789264187986-en). [accessed 15 May 2022].
- Treviño, L.K. and others. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Tyler, R.W. (1996). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago : The University Waitley.
- Vikaraman, S.S. and others. (2021). Ethical Leadership Practice and Trust Among Public School Leaders in Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(3), 174-191.
- Western Governors University. (2020). *What is ethical leadership ?*. [online]. Available from : <https://www.wgu.edu/blog/what-is-ethical-leadership2001.html>. [accessed 15 May 2022].
- Yeung A. and Ready, D. (1995). Developing leadership capabilities of global corporations: A comparative study of eight nations. *Human Resource Management Journal*, 34(4), 529-548.
- Yulk, G. (2013). *Leadership in Organization*. 8th ed. Essex : Pearson Education Limited.

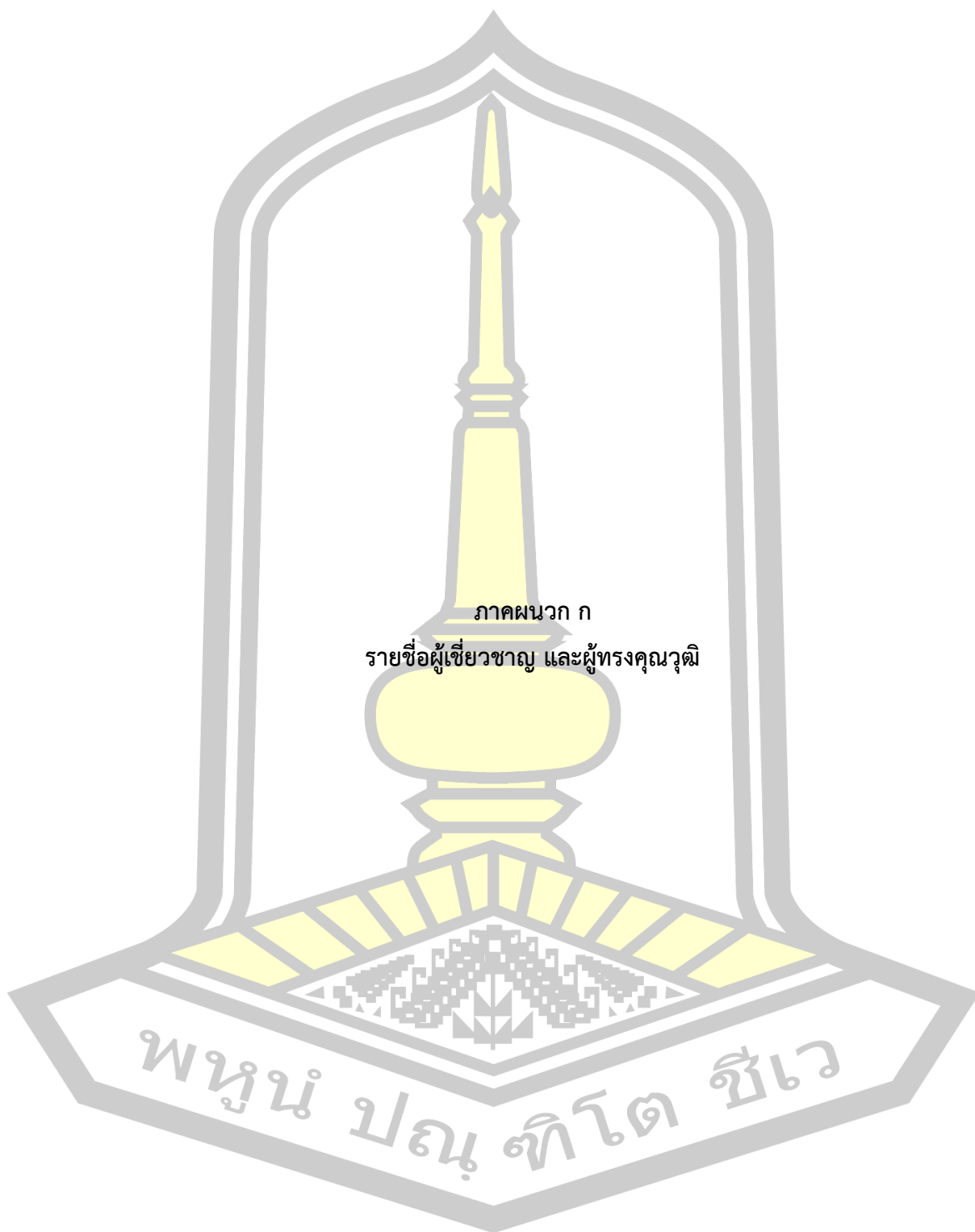






ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว

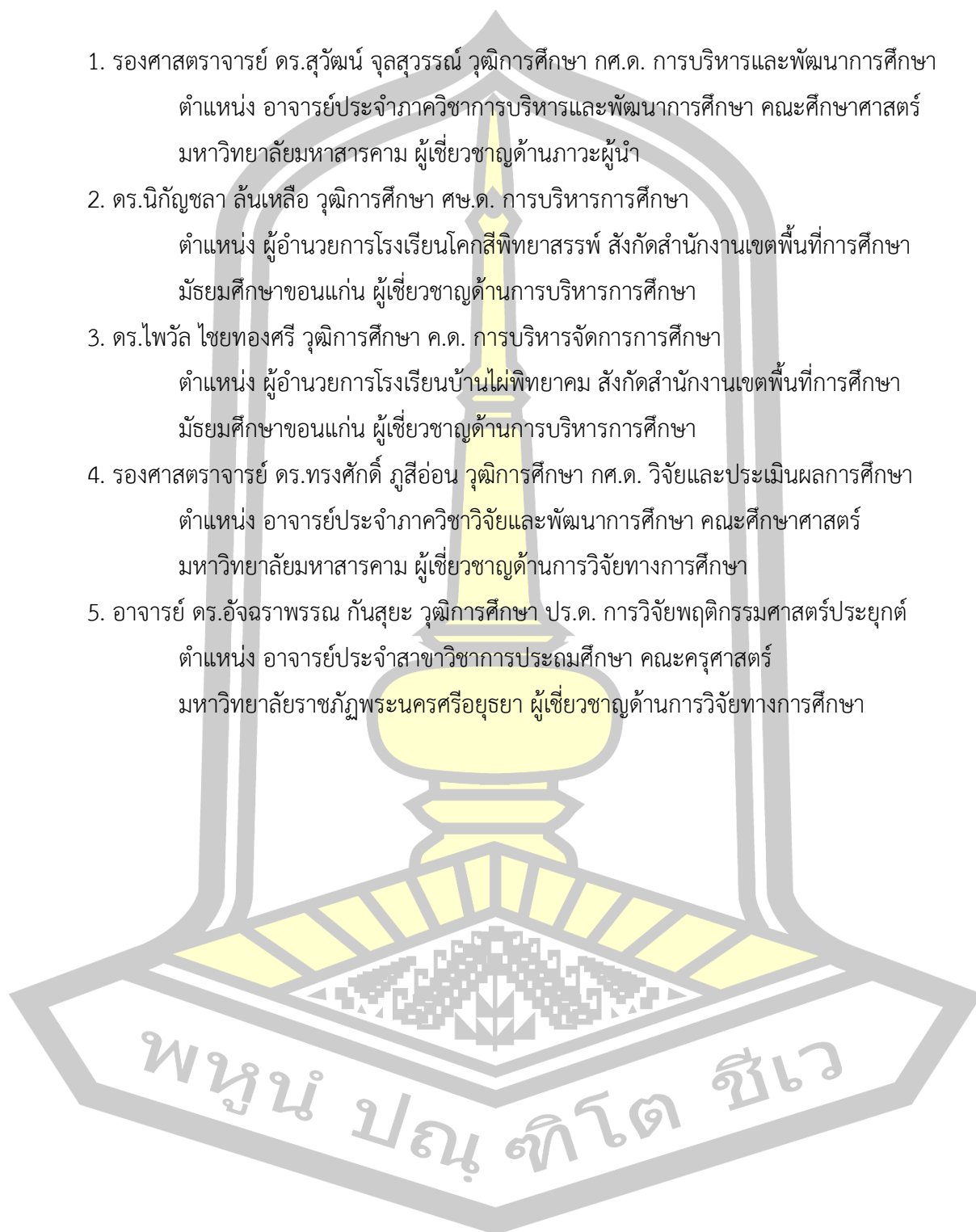


ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

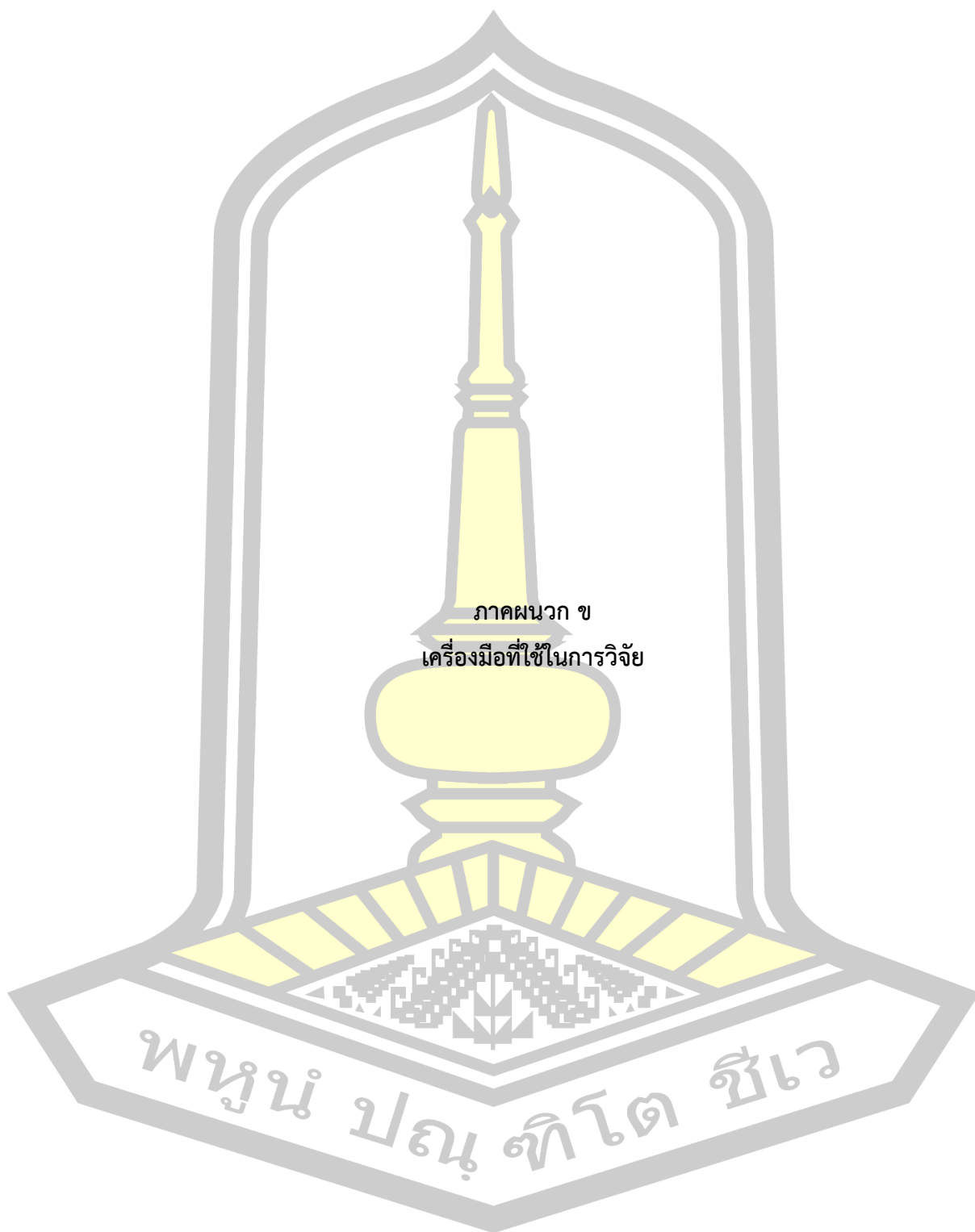
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. ดร.นิกัญชลา ลั่นเหลือ วุฒิการศึกษา ศษ.ด. การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร.ไพวัล ไชยทองศรี วุฒิการศึกษา ค.ด. การบริหารจัดการการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษา กศ.ด. วิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
5. อาจารย์ ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ วุฒิการศึกษา ปร.ด. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

1. นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ดร. ศักดาเดช ทาช้าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนะเขี้ยวชาญ  
โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร. สุรเชษฐ รูปต๋า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนะเขี้ยวชาญ  
โรงเรียนกัลยาณวัตร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ (บุตรเกษ), ผศ.ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม
5. นางศีตลา สนิทโกศัย ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนะเขี้ยวชาญ โรงเรียนบ้านไผ่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม





ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### คำชี้แจง

ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายราชัย นามวงศ์ษา)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) น้อยกว่า 31 ปี ( ) 31-40 ปี  
( ) 41-50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา  
( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี  
( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง  
( ) ผู้บริหารสถานศึกษา  
( ) ครู
5. ประสบการณ์การทำงาน  
( ) น้อยกว่า 6 ปี ( ) 6-10 ปี  
( ) 11-15 ปี ( ) 16-20 ปี  
( ) 21-25 ปี ( ) มากกว่า 25 ปี
6. ขนาดของสถานศึกษา  
( ) เล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 199 คน)  
( ) กลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)  
( ) ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คนขึ้นไป)  
( ) ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)

พจนานุกรมศัพท์ชีว

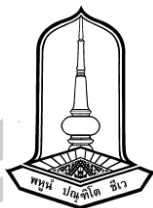




ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
31	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ										
32	ครูมีการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า										
<b>องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ</b>											
33	ครูให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์										
34	ครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น										
35	ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนและบุคคลอื่น										
36	ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ										
37	ครูรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง										
38	ครูยอมรับในความเชื่อของแต่ละบุคคล										
39	ครูยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ





## แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

### การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

**ตอนที่ 2** บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้ จะถูกนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

นายราชัย นามวงศ์ชา

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้สัมภาษณ์ นายราชัย นามวงศ์ษา

สถานที่สัมภาษณ์.....

ให้สัมภาษณ์ในวันที่ .....เดือน ..... พ.ศ..... เวลา .....

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล .....

2. ตำแหน่ง .....

4. ประสบการณ์ในการทำงาน .....

3. สถานที่ทำงาน .....

**ตอนที่ 2** บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ท่านมีแนวคิด และแนวปฏิบัติอย่างไรในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในประเด็นดังต่อไปนี้

**1. ด้านความยุติธรรม**

1.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงความยุติธรรมว่าอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ครูที่มีความยุติธรรมต้องมีแนวทางการปฏิบัติตนอย่างไรทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

.....

.....

.....

1.3 ครูที่มีความยุติธรรมต้องมีคุณลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....



1.4 ครูที่มีความยุติธรรมควรมีแนวทางในการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาอย่างไร

## 2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

2.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างไร

2.2 ครูที่มีความซื่อสัตย์สุจริตควรมีการปฏิบัติตนอย่างไร

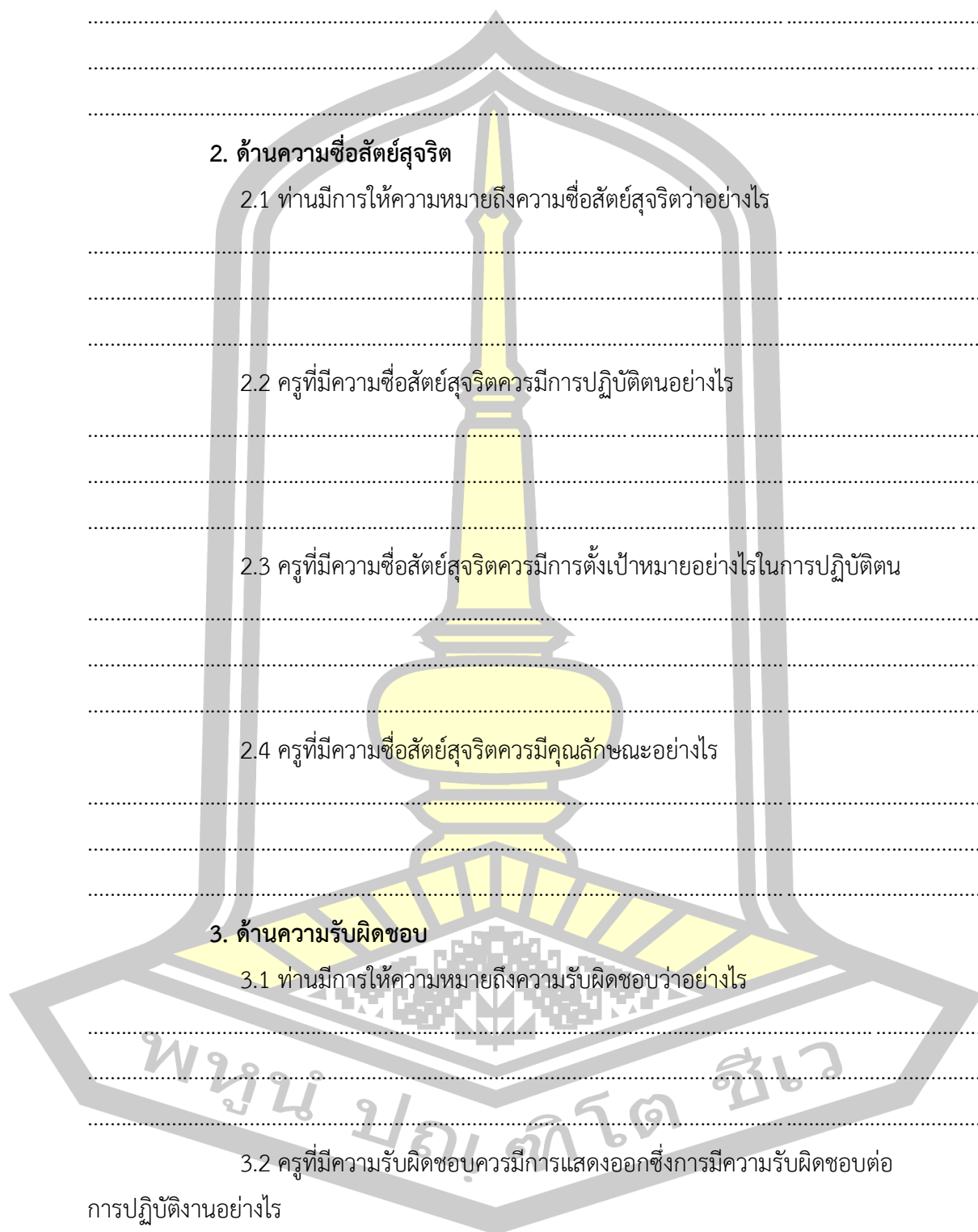
2.3 ครูที่มีความซื่อสัตย์สุจริตควรมีการตั้งเป้าหมายอย่างไรในการปฏิบัติตน

2.4 ครูที่มีความซื่อสัตย์สุจริตควรมีคุณลักษณะอย่างไร

## 3. ด้านความรับผิดชอบ

3.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงความรับผิดชอบอย่างไร

3.2 ครูที่มีความรับผิดชอบควรมีการแสดงออกซึ่งการมีความรับผิดชอบต่อ  
การปฏิบัติงานอย่างไร



3.3 ครูที่มีความรับผิดชอบมีการตั้งเป้าหมายภายใต้การปฏิบัติงานอย่างมีความ  
รับผิดชอบอย่างไร

.....

.....

.....

3.4 ครูที่มีความรับผิดชอบควรมีคุณลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

**4. ด้านจิตสาธารณะ**

4.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงจิตสาธารณะว่าอย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ครูที่มีจิตสาธารณะมีแนวทางในการแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อองค์กร  
และส่วนรวมอย่างไร

.....

.....

.....

4.3 ครูควรมีการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

4.4 ครูที่มีจิตสาธารณะควรมีคุณลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

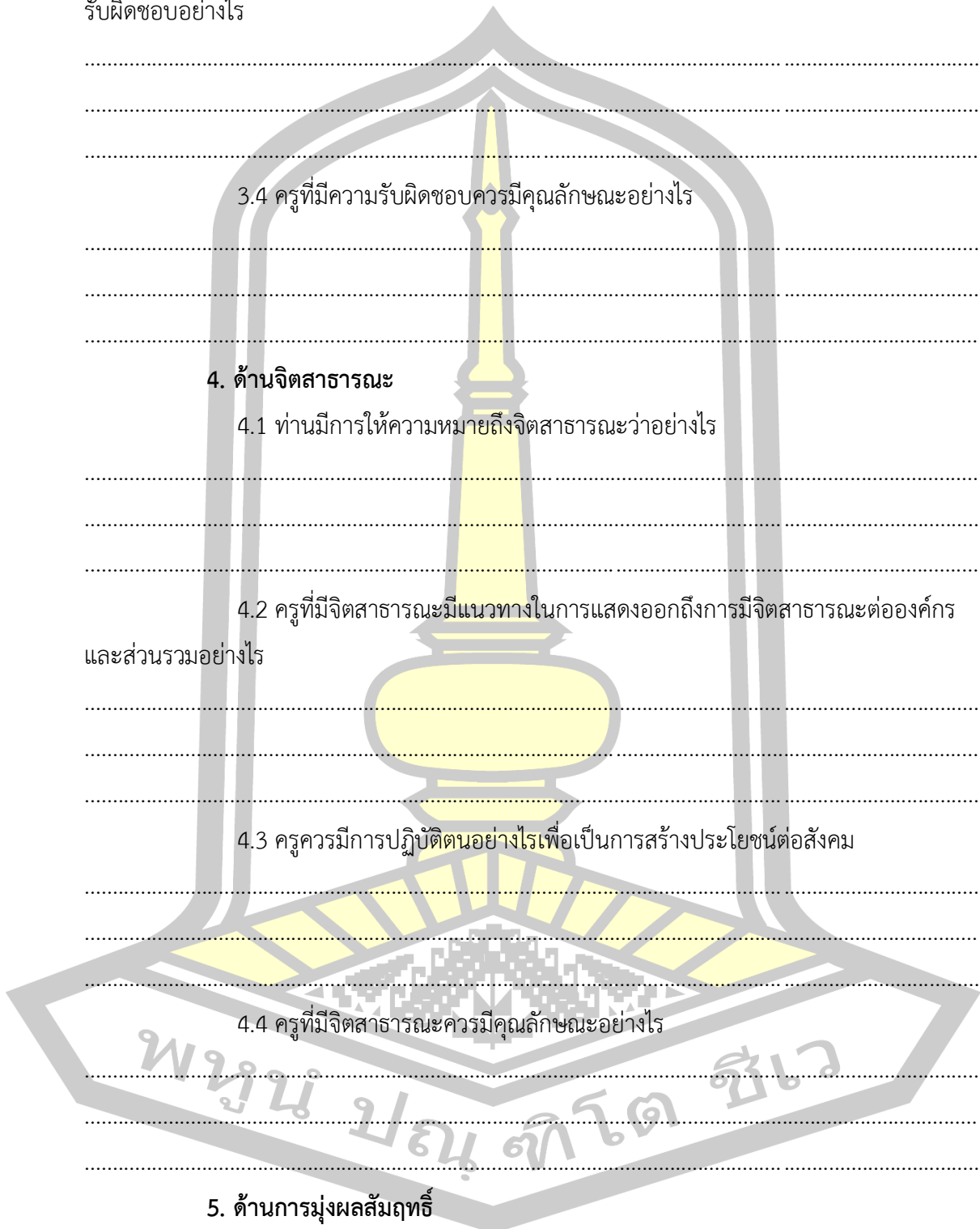
**5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์**

5.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าอย่างไร

.....

.....

.....



5.2 ครูมีแนวทางอย่างไรในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

5.3 ครูมีแนวทางในการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อไม่ให้ละเลยภาระงานต่าง ๆ ขององค์กร

5.4 ครูที่มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรมีคุณลักษณะอย่างไร

## 6. ด้านความเคารพ

6.1 ท่านมีการให้ความหมายถึงความเคารพอย่างไร

6.2 คุณลักษณะสำคัญของครูที่มีความเคารพควรเป็นอย่างไร

6.3 ครูควรมีการแสดงออกอย่างไร เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเคารพซึ่งกันและกัน

6.4 ครูที่มีความเคารพควรมีคุณลักษณะอย่างไร

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล: .....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน: .....
3. สังกัดหน่วยงาน: .....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด: ..... สาขา: .....
5. ประสบการณ์ทำงาน: ..... ปี

พูน ปณ ทิโต ชีเว



รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 เนื้อหาสอดคล้องกับระยะเวลา										
3.4 Module 1 ความยุติธรรม										
3.5 Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต										
3.6 Module 3 ความรับผิดชอบ										
3.7 Module 4 จิตสาธารณะ										
3.8 Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์										
3.9 Module 6 ความเคารพ										
<b>4. วิธีการพัฒนา</b>										
4.1 การฝึกปฏิบัติงาน										
4.2 การศึกษาด້วยตนเอง										
4.3 การศึกษากรณีตัวอย่าง										
4.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)										
4.5 การสัมมนา										
<b>5. การวัดและประเมินผล</b>										
5.1 ประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา										
5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

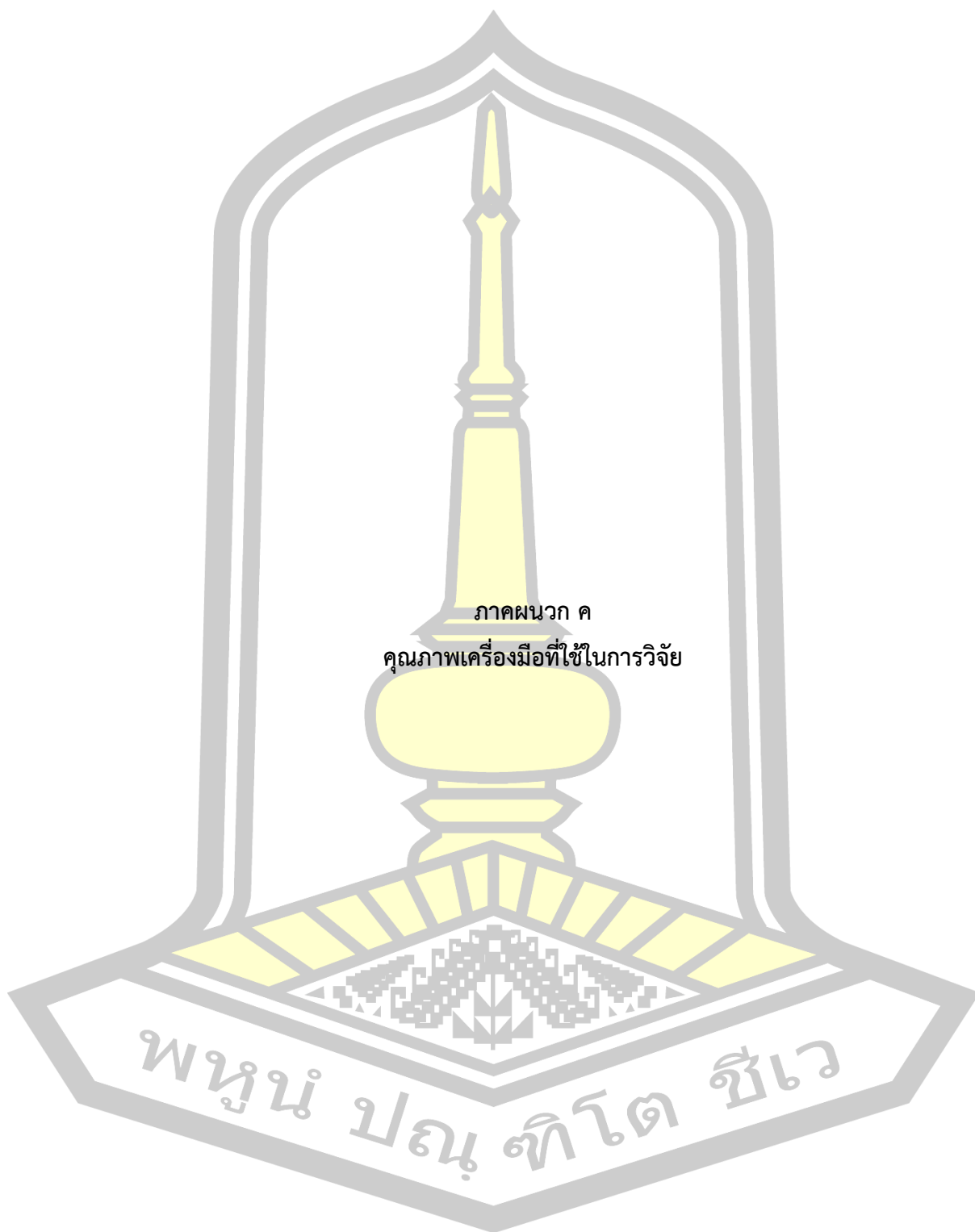
.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)





ภาคผนวก ค  
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

ตาราง 38 ผลการประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์

แบบสอบถาม องค์ประกอบที่/ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	0	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบ</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตาราง 8 (ต่อ)

แบบสอบถาม องค์ประกอบที่/ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>องค์ประกอบที่ 4 จิตสาธารณะ</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามองค์ประกอบที่/ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม</b>		
1	0.54	0.50
2	0.66	0.65
3	0.57	0.62
4	0.69	0.5
5	0.59	0.54
6	0.62	0.66
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต</b>		
1	0.64	0.52
2	0.57	0.55
3	0.66	0.54
4	0.74	0.64
5	0.59	0.68
6	0.59	0.55
7	0.36	0.60
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบ</b>		
1	0.62	0.60
2	0.64	0.64
3	0.63	0.60
4	0.68	0.61
5	0.68	0.45
6	0.66	0.64
7	0.57	0.43

ตาราง 39 (ต่อ)

แบบสอบถามองค์ประกอบที่/ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
<b>องค์ประกอบที่ 4 จิตสาธารณะ</b>		
1	0.71	0.65
2	0.71	0.59
3	0.67	0.59
4	0.70	0.78
5	0.74	0.65
<b>องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>		
1	0.59	0.63
2	0.64	0.69
3	0.75	0.60
4	0.70	0.63
5	0.70	0.59
6	0.66	0.56
7	0.63	0.50
<b>องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ</b>		
1	0.80	0.49
2	0.77	0.51
3	0.69	0.57
4	0.80	0.59
5	0.61	0.52
6	0.78	0.55
7	0.80	0.57

จากตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

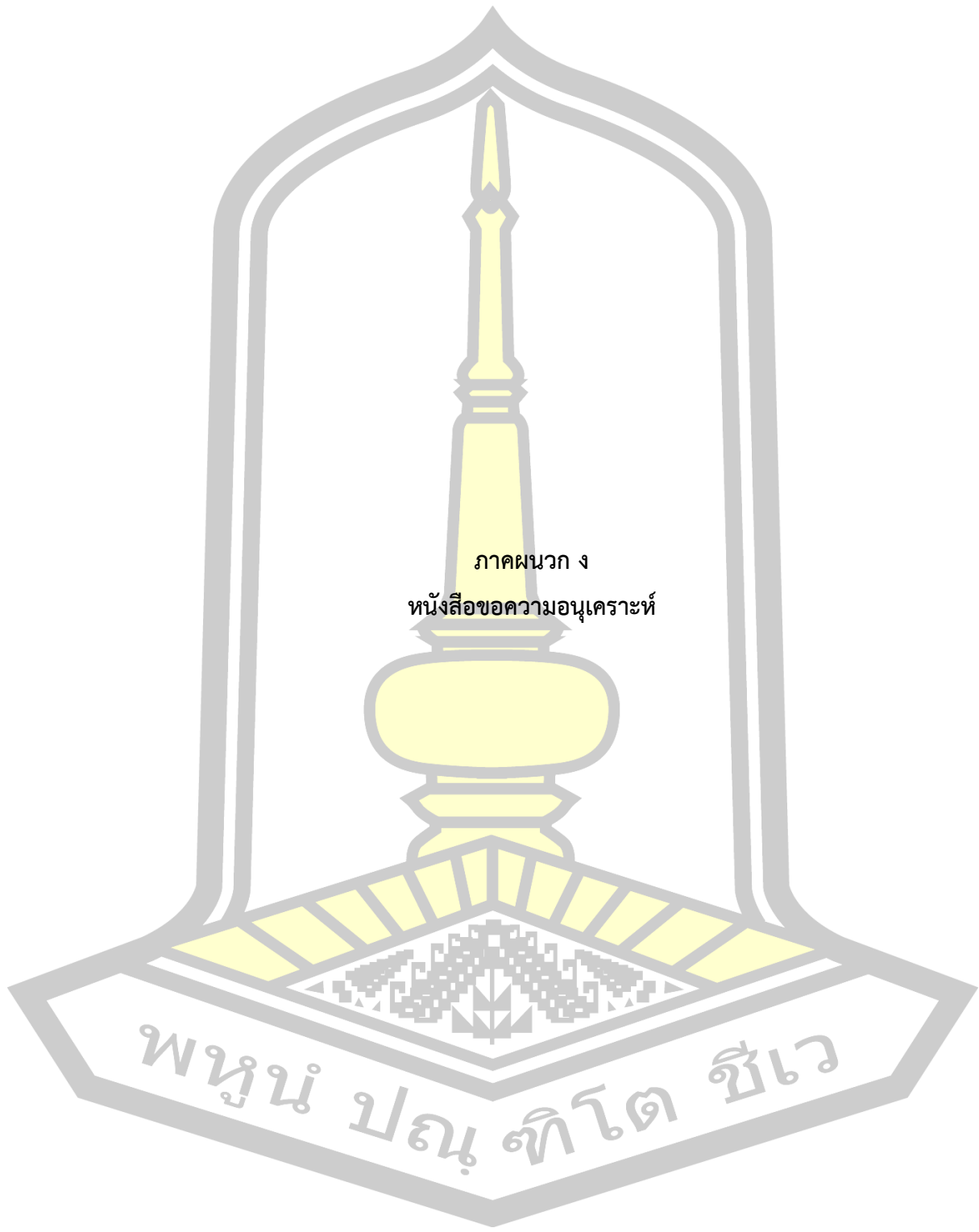
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นอยู่ที่ 0.976 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตั้งแต่ 0.437 ถึง 0.783 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นอยู่ที่ 0.985

ตาราง 40 ผลประเมินความสอดคล้อง (IOC) แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามองค์ประกอบที่/ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านความรับผิดชอบ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
4. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านจิตสาธารณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในการมุ่งผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. คุณลักษณะ และมีวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านความเคารพ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง

พูน ปณ ทิโต ชีเว





ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุ นั ปณุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว542

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/ว542

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ไพวัลย์ ไชยทองศรี

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434

ม.อ. มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว542

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.นิกัญชลา ลั่นเหลือ

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0980402434



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว542 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์ ปณฺ ทั โด ขบ



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว542 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว1636

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศักดิ์ดา ชัยภักย์

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/ว1636

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ศักดิ์เดช ทาช้าย

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/ว1636

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรเชษฐ รูปคำ

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/ว1636

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

นมัสการ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ (บุตรเกษ), ผศ.ดร.

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอนมัสการ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/ว1636

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางศิตลา สนิทโกศัย

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูลีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434





ที่ อว 0605.5(2)/ว1560

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแฮดศึกษา

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0980402434

ม.น. ๕/๖





ที่ อว 0605.5(2)/ว1560

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าใหญ่หน้าข้าววิทยาคม

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/1637

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพล

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0980402434



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
 ที่ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านไผ่ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความประสงค์ขอข้อมูลสถิติรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อประกอบเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารดังแนบ

กลุ่มกฎหมายและคดี พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อมูลข่าวสารที่ผู้ร้องขอมีความประสงค์ขอดังกล่าว นั้น เป็นข้อมูลข่าวสารที่จัดให้ประชาชนเข้าตรวจสอบได้ตามความใน มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับไม่มีส่วนที่ต้องห้ามมิให้เปิดเผยตาม มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ อยู่ด้วย แต่ประการใด ที่จะต้องลบหรือตัดทอนหรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้น เห็นควรอนุมัติข้อมูลดังกล่าวให้ผู้ร้องได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายคุณข้าว ศรีเชียงสา)  
 นิตกรปฏิบัติการ

(นาง) ปรนพิภพ ๑๐๙๙๗  
 กว  
 (นายถวิล ม่วงสุข)  
 นิตกรชำนาญการพิเศษ  
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี  
 12 ก.ย. ๖๕

-- พิ.คธ  
  
 22 ก.ย. ๖๕

-- ทว. / สว. กค. พ.  
 - สว. กค. พ. ๑๗๖ / ๑๗๗  
 11 ก.ย. ๖๕ (๑๗๖/๑๗๗)

(นายจักรวาล สอนโกษา)  
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



ที่ อว 0605.5(2)/1056

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายราชัย นามวงศ์ษา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ อว 0605.5(2)/1053

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มีนาคม 2566

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายราชัย นามวงศ์ษา ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0980402434



ที่ ศธ ๐๔๒๙๕/๑๕๓๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
๔๗๓ หมู่ ๒ ถนนมลิวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายราชัย นามวงศ์ษา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๐๑๐๕๘๑๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่นที่ ๓๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบเครื่องมือในการวิจัย เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการทำวิจัยเป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสิทธิพล พหลทัฬห)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร ๐๔๓ ๐๐๙๘๖๗ ต่อ ๑๑ โทรสาร ๐๔๓ ๒๕๕๓๖๗



แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

- แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะ  
ผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบ  
แบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามจึงจะถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน ได้ตอบแบบสอบถาม ใน QR code ที่แนบมานี้



ศูนย์ ปณ. ที.โต ขบ.



ภาคผนวก จ

คู่มือและโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)  
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้น  
เพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ  
คือ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัด  
และประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมใน  
แต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นที่คู่มือสำหรับการพัฒนา  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น  
และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นทุกท่าน ขอบพระคุณ  
เจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ  
และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม  
ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายราชัย นามวงศ์ษา

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

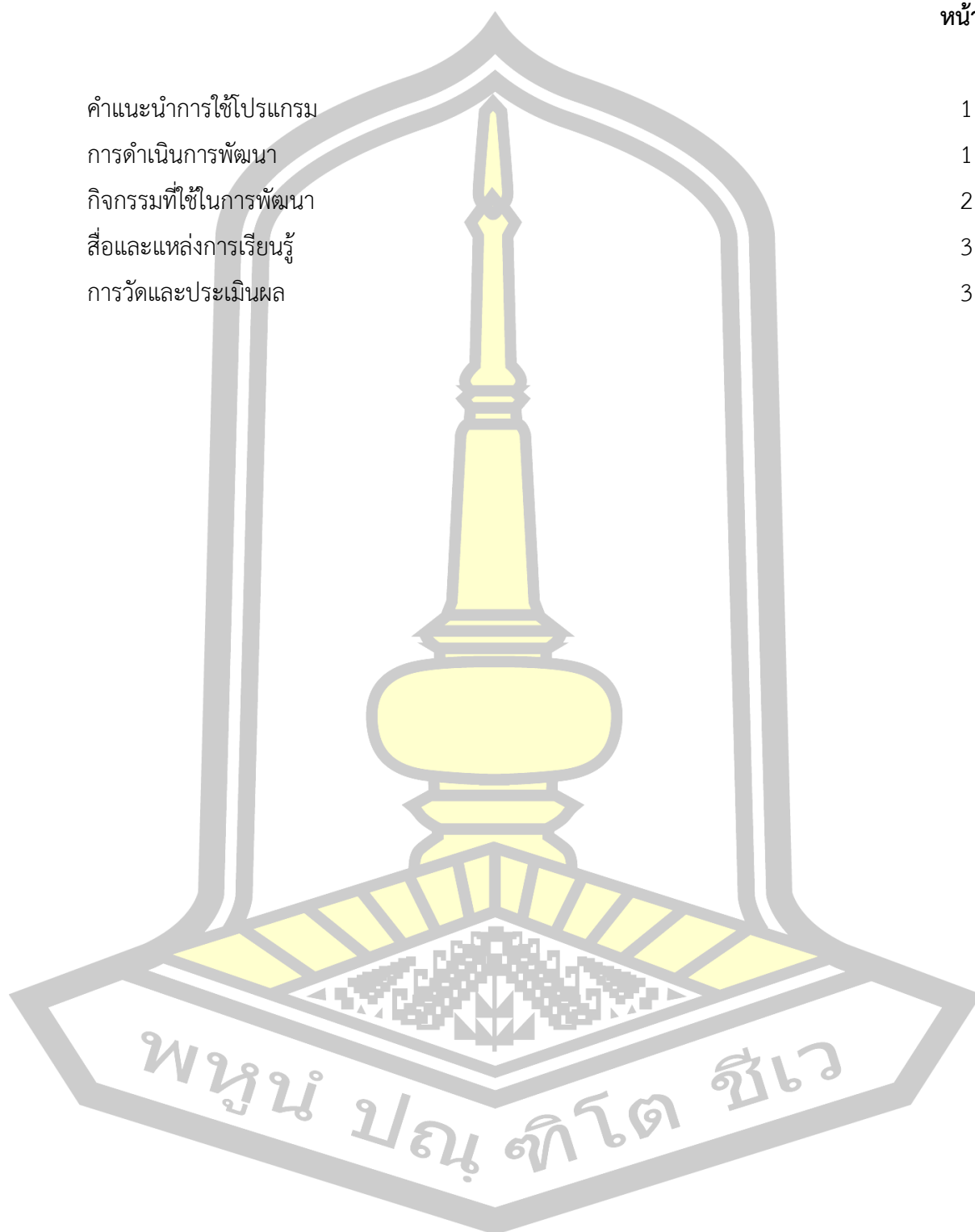
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทัต ชีเว

## สารบัญ

หน้า

คำแนะนำการใช้โปรแกรม	1
การดำเนินการพัฒนา	1
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	2
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	3
การวัดและประเมินผล	3



**การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**

**คำแนะนำการใช้โปรแกรม**

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเคารพ
2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ
5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้
6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

**การดำเนินการพัฒนา**

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา**

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผังกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ซึ่งควรเป็นครูที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อเรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนา กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย



## ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ ของวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-6 (31 ชั่วโมง)

## ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุบบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

## วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักการ 70 : 20 : 10

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

พหุ ประถม โท ชีวะ

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
<p>ระยะที่ 1 การสัมมนา (ร้อยละ 10)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร และผู้ร่วมอบรมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางการแก้ปัญหาในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>2. การประชุมเพื่อพิจารณา ถกเถียงร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม และวิทยากรเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทฤษฎีต่าง ๆ</li> </ol>
<p>ระยะที่ 2 การศึกษากรณีตัวอย่าง (ร้อยละ 20)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน</li> <li>2. การกำหนดประเด็นคำถามให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ความคิด นำเหตุผล และคำตอบที่ได้มาอภิปรายร่วมกัน</li> <li>3. การศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> </ol>
<p>ระยะที่ 3 การศึกษาดูด้วยตนเอง (ร้อยละ 70)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาว่ามีวัตถุประสงค์อย่างไร ควรศึกษาจากแหล่งใด</li> <li>2. การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>4. การเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ที่เคยได้รับ</li> </ol>
<p>ระยะที่ 4 การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้สืบค้น หรือศึกษาร่วมกัน</li> <li>2. การเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. ปฏิบัติตนโดยผ่านบทบาทที่ได้รับการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ</li> </ol>
<p>ระยะที่ 5 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจกรรมการจัดประชุมเพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้า</li> <li>2. การระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาดูด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป</li> <li>3. กิจกรรมการอภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีมากน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาร่วมกัน</li> </ol>

## ระยะเวลาในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่น ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 31 ชั่วโมง (6 วัน)

## สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1 ความยุติธรรม Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต Module 3  
ความรับผิดชอบ Module 4 จิตสาธารณะ Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ Module 6  
ความเคารพ

2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน

3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

## การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการ  
ปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตาม  
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1  
มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการ  
วัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรม  
พัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 คะแนนจากการเข้าร่วม  
กิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน  
มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 60 (60 คะแนน) แบ่งเป็น

2.1 ชิ้นงานเดี่ยว 40 คะแนน

2.2 ชิ้นงานกลุ่ม 40 คะแนน

2.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แสดงดังตาราง

ตาราง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
<b>วันที่ 1 Module 1 ความยุติธรรม (4 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียนทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และความสำคัญ วัตถุประสงค์ บทบาทของวิทยากร และผู้เข้าร่วมการพัฒนา		
8.30 - 9.00 น.	ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- แบบทดสอบ	
9.00 - 11.00 น.	1.1 มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล	การศึกษาด้วยตนเอง และ การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	2
11.00 - 12.30 น.	1.2 ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ 1.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง 1.4 สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียม	การศึกษกรณีตัวอย่าง และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)	1.5
12.30 - 13.30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.30 - 14.00 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	การสัมมนา (ร้อยละ 10)	0.5
<b>วันที่ 2 Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (4 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียน		
8.30 - 10.30 น.	2.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวง	การศึกษาด้วยตนเอง และ การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	2
10.30 - 12.00 น.	2.2 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม 2.3 มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต 2.4 มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ใฝ่มีความ	การศึกษกรณีตัวอย่าง และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)	1.5

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	โปรงใส ตรวจสอบได้		
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 13.00 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	การสัมมนา (ร้อยละ 10)	0.5
<b>วันที่ 3 Module 3 ความรับผิดชอบ (4 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียน		
8.30 - 10.30 น.	3.1 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด 3.2 มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดีหรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน	การศึกษาด้วยตนเอง และ การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	2
10.30 - 12.00 น.	3.3 มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการ 3.4 มีการระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน 3.5 สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของตนที่ส่งผลต่อส่วนรวม 3.6 กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่	การศึกษากรณีตัวอย่าง และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)	1.5
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 13.00 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	การสัมมนา (ร้อยละ 10)	0.5
<b>วันที่ 4 Module 4 จิตสาธารณะ (6 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียน		
8.30 - 11.30 น.	4.1 มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม 4.2 ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร 4.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง 4.4 สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียม	การศึกษาด้วยตนเอง และ การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	3

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
11.30 – 12.30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
12.30 – 14.30 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	การศึกษากรณีตัวอย่าง และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)	2
14.30 – 15.30 น.		การสัมมนา (ร้อยละ 10)	1
<b>วันที่ 5 Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียน		
8.30 – 11.30 น.	5.1 กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน 5.2 มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของ คณะ ให้ร่วมมือกันทำงานตาม เป้าหมาย 5.3 สร้างแรงผลักดันในการทำงานจาก การมอบรางวัลให้เพื่อนครู 5.4 ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่ เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 5.5 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล การปฏิบัติงาน 5.6 สนับสนุนให้มีการจัดสรร งบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอ ต่อการใช้งาน	การศึกษาด้วยตนเอง และ การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	3
11.30 – 12.30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
12.30 – 14.30 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	การศึกษากรณีตัวอย่าง และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)	2
14.30 – 15.30 น.		การสัมมนา (ร้อยละ 10)	1
<b>วันที่ 6 Module 6 ความเคารพ (6 ชั่วโมง)</b>			
8.00 - 8.30 น.	ลงทะเบียน		
8.30 – 11.30 น.	6.1 กระตุ้นให้มีการให้เกียรติ ให้ความ	การศึกษาด้วยตนเอง และ	3



วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	<p>ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน</p> <p>6.2 สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพ สิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น</p> <p>6.3 สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม</p> <p>6.4 มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม</p> <p>6.5 ส่งเสริมการสร้างความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น</p>	การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	
11.30 – 12.30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
12.30 – 14.30 น.	(ต่อจากช่วงเช้า)	<p>การศึกษากรณีตัวอย่าง และ</p> <p>ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: PLC (ร้อยละ 20)</p>	2
14.30 – 15.30 น.		การสัมมนา (ร้อยละ 10)	1
15.30 – 16.00 น.	ประเมินผลหลังการพัฒนา	- แบบทดสอบ	
16.00 – 16.30 น.	ประเมินความพึงพอใจ	- แบบประเมินความพึงพอใจ	





โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)  
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาขอนแก่นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้น  
เพื่อเป็นคู่มือสำหรับการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ  
ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและ  
ประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรม  
ในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็น คู่มือสำหรับ  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และ  
สถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นทุกท่าน ขอบพระคุณ  
เจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ  
ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมิน  
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม  
ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

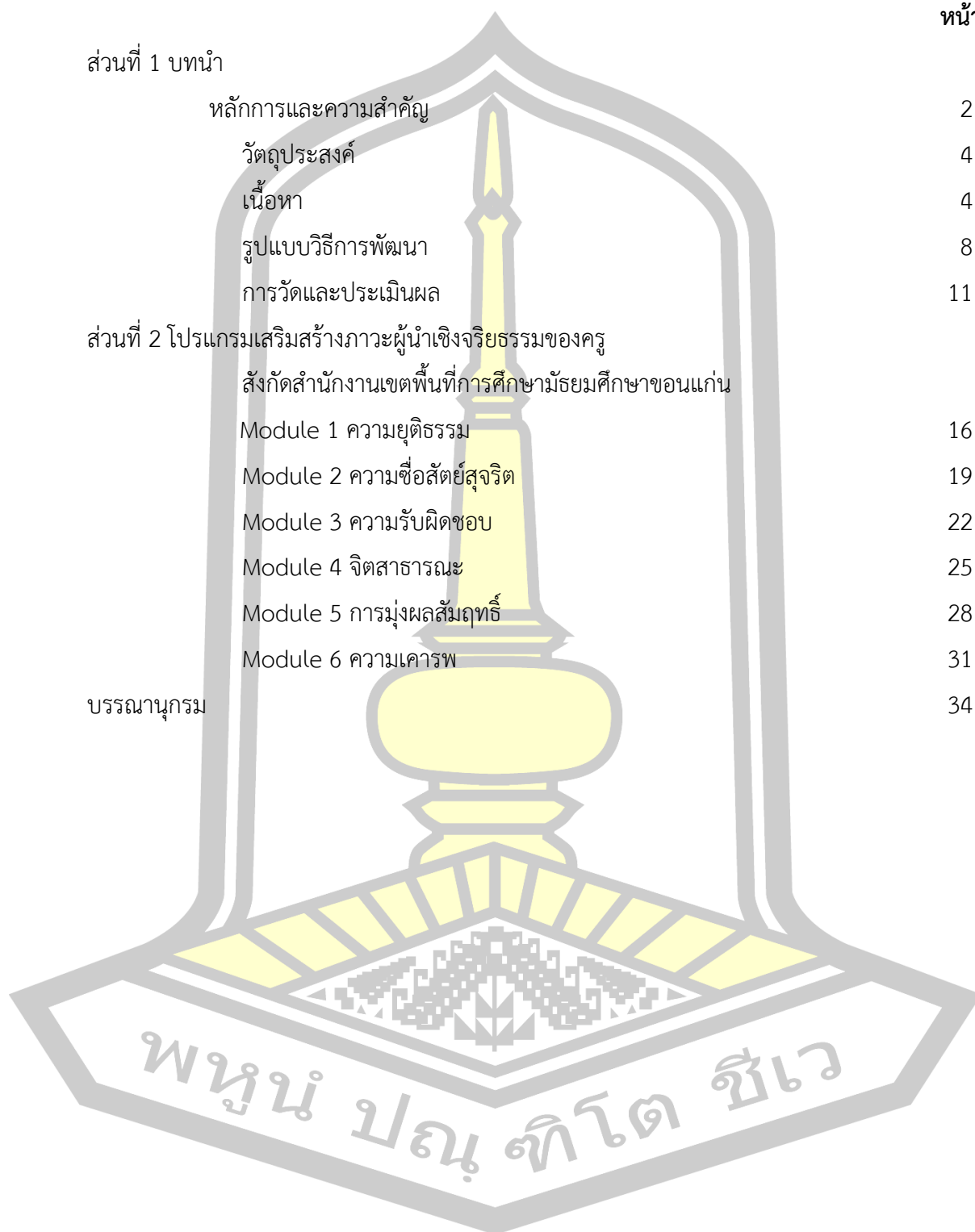
(นายราชัย นามวงศ์ษา)

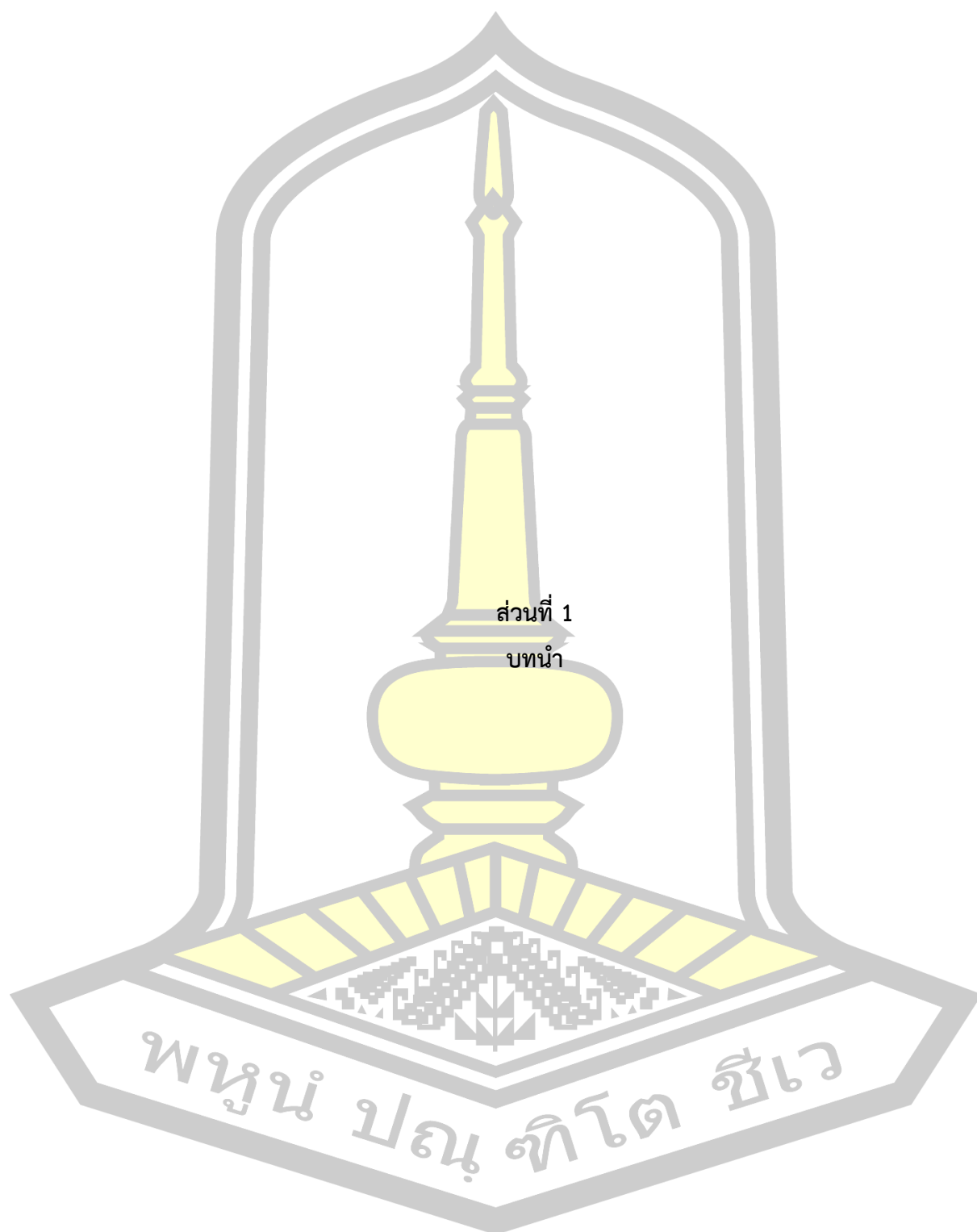
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พญูน์ ปญุ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการและความสำคัญ	2
วัตถุประสงค์	4
เนื้อหา	4
รูปแบบวิธีการพัฒนา	8
การวัดและประเมินผล	11
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
Module 1 ความยุติธรรม	16
Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	19
Module 3 ความรับผิดชอบ	22
Module 4 จิตสาธารณะ	25
Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	28
Module 6 ความเคารพ	31
บรรณานุกรม	34





ส่วนที่ 1  
บทนำ

พญูน์ ปณฺ ทิตฺ ฌีเว

## ส่วนที่ 1

### หลักการและความสำคัญ

ในยุคโลกาภิวัตน์ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ของสังคมมนุษย์ อันเนื่องมาจากวิวัฒนาการด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าจนเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา, 2550)

ปัจจุบัน ทุกประเทศต่างพยายามสร้างกระบวนการพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคม สิ่งที่น่าสังเกตออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด คือ การพัฒนาสภาพการณ์ของประเทศตนให้มีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา เพราะการศึกษาจัดการศึกษาในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ความสลับซับซ้อนของสังคมมีมากขึ้นตามลำดับ องค์ความรู้ หรือข้อความรู้ต่างถูกผลิตขึ้นมาใหม่ หรือบางครั้งก็นำความรู้เดิมมาผลิตซ้ำบนฐานของการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามถือได้ว่าการต่อยอดในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในองค์ความรู้นั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2557) อาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีความศักดิ์สิทธิ์เพราะได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ฉะนั้นจึงมีการเปรียบเปรยกับคำว่า ครู ในวาทกรรมหลาย ๆ อย่าง เช่น ครู คือ รากแก้วในการสร้างอัตลักษณ์ของชาติจากอดีตจนถึงปัจจุบัน วิธีของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิมด้วยเหตุปัจจัยของบริบทการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ มิติ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้การเป็นอยู่และการดำรงอยู่ของครูได้รับอิทธิพลด้วย

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคม ในสังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมาก ย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร หรือนักการเมือง เป็นต้น จึงมีคำกล่าวว่า เราไม่สามารถสร้างครูบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถผลิตแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักธุรกิจที่ดีได้ ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดีจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิต และสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสุข และความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจจะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่า มีประโยชน์ต่อสังคม กล่าวได้ว่าคนทุกคนควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน คุณธรรมเป็นเสมือนหลักการสำคัญที่ให้ไว้สำหรับบุคคลหรือสังคมได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น



มีความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสำหรับครูกับคุณธรรมนั้น จะต้องเป็นของคู่กัน หากครูขาดคุณธรรมเมื่อใดก็เหมือนกับนักบวชที่ไร้ศีล คุณธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคน และทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ ในเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการงานที่ตนกระทำอยู่ และอาจจะไม่เจริญ ในหน้าที่การงานเลย (บุญมี แทนแก้ว, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม กำหนดไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2565) ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การสร้างองค์กรที่ดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมต้องอาศัยผู้นำที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้นำหรือบุคคลนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และถ้าพิจารณาจากสภาพบริบทปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีอาณาเขตการบริการทางการศึกษากว้างใหญ่ มีจำนวนประชากรที่เป็นนักเรียนและครูจำนวนมาก การพัฒนาครูให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องการวัฒนธรรมด้านจริยธรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง คุณธรรมจริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่จำเป็น ได้อย่างเหมาะสม

พูน ปลูก ทัต ชีเว

## วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน คนในชุมชนและสังคม ส่งผลสำเร็จในระยะยาวต่อโรงเรียนและการศึกษา

## เนื้อหา

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาขอนแก่น แบ่งเป็น 6 Module ได้แก่

1. Module 1 ความยุติธรรม (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มี เหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล ส่งเสริมให้ ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่ง ความลำเอียง และสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมและ ยุติธรรม ไม่กระทำเพราะรัก หรือชังเป็นพิเศษ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 มุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีเหตุและผลในตัวเอง ปฏิบัติตนต่อสถานการณ์ที่เผชิญอย่าง ถูกต้องบนพื้นฐานของเหตุและผล

1.2 ส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่เป็นกลางทางความคิด ปราศจากอคติ

1.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอย่างเป็นกลาง ไร้ซึ่งความลำเอียง

1.4 สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนอย่างเท่าเทียม

2. Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึก ให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

2.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือ หลอกลวง

2.2 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกให้ครูมีอุปนิสัยที่ดีงาม

2.3 มีการให้ความรู้ในเรื่องโทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต

2.4 มีการส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. Module 3 ความรับผิดชอบ (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการ

ปฏิบัติงาน มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของตน ว่าส่งผลต่อส่วนรวมอย่างไร และกล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความถนัด
- 3.2 มีความคิดยืดหยุ่น ตระหนักถึงผลดี หรือผลเสียก่อนการปฏิบัติงาน
- 3.3 มีการคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการดำเนินการใด
- 3.4 มีการระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 3.5 สร้างเสริมให้มีการตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของตนที่ส่งผลต่อส่วนรวม
- 3.6 กล้าที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

4. Module 4 จิตสาธารณะ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม การให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร นำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะจากการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้เพื่อนครู เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 มีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม
- 4.2 ให้ความสำคัญกับครูทุก ๆ คน ว่าทุกคนมีส่วนในการพัฒนาองค์กร
- 4.3 การนำเอาประสบการณ์ที่เรียนรู้ผ่านมาจากเพื่อนครูด้วยกัน มาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4.4 สร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะ

5. Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการกระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 5.1 กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5.2 มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมาย
- 5.3 สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู
- 5.4 ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5.5 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน

5.6 สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน

6. Module 6 ความเคารพ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นกระตุ้นให้มีการให้เกียรติให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพื่อความสงบสุขขององค์กร มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และส่งเสริมการสร้างเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

6.1 กระตุ้นให้มีการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจต่อกัน

6.2 สร้างองค์ความรู้ในเรื่องการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น

6.3 สร้างองค์ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม

6.4 มีการอบรมเรื่องมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาททางสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม

6.5 ส่งเสริมการสร้างเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตัว และการแสดงความคิดเห็น

### รูปแบบวิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของหน่วยงาน โดยสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยึดตามกรอบการพัฒนาบุคคลตามกรอบ 70 : 20 : 10 ได้แก่ 70% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ 20% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 10% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม โดยสรุปวิธีการพัฒนาดังนี้

1. 70% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ อันได้แก่ การฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาด้วยตนเอง

2. 20% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การศึกษาคณะตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

3. 10% คือการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม ได้แก่ การสัมมนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะเวลาที่ 1 การสัมมนา (ร้อยละ 10)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร และผู้ร่วมอบรมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางการแก้ปัญหาในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>2. การประชุมเพื่อพิจารณา ถกเถียงร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม และวิทยากรเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทฤษฎีต่าง ๆ</li> </ol>
ระยะเวลาที่ 2 การศึกษากรณีตัวอย่าง (ร้อยละ 20)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน</li> <li>2. การกำหนดประเด็นคำถามให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ความคิด นำเหตุผล และคำตอบที่ได้มาอภิปรายร่วมกัน</li> <li>3. การศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> </ol>
ระยะเวลาที่ 3 การศึกษาดูด้วยตนเอง (ร้อยละ 70)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาว่ามีวัตถุประสงค์อย่างไร ควรศึกษาจากแหล่งใด</li> <li>2. การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>4. การเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ที่เคยได้รับ</li> </ol>
ระยะเวลาที่ 4 การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้สืบค้น หรือศึกษาร่วมกัน</li> <li>2. การเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</li> <li>3. ปฏิบัติตนโดยผ่านบทบาทที่ได้รับการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ</li> </ol>
ระยะเวลาที่ 5 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจกรรมการจัดประชุมเพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้า</li> <li>2. การระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาดูด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป</li> <li>3. กิจกรรมการอภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีมากน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาร่วมกัน</li> </ol>

ตาราง 41 รูปแบบวิธีการพัฒนาที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามหลักการ 70:20:10

Module	กระบวนการพัฒนา/กิจกรรม					รวม
	เรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ 70%/ชั่วโมง	การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น 20%/ชั่วโมง		การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม 10%/ชั่วโมง		
Module 1 ความยุติธรรม	2		1.5		0.5	4
Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	2	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง	1.5		0.5	4
Module 3 ความรับผิดชอบ	2	2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	1.5		0.5	4
Module 4 จิตสาธารณะ	3	1. การฝึกปฏิบัติงานด้วยตนเอง	2		1	6
Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3		2		1	6
Module 6 ความเคารพ	3		2		1	6
รวม	21		6		3	30
ร้อยละ	70		20		10	100

### ระยะเวลาในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 30 ชั่วโมง (6 วัน)

### สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- เอกสารประกอบ Module 1 ความยุติธรรม Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต Module 3 ความรับผิดชอบ Module 4 จิตสาธารณะ Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ Module 6 ความเคารพ
- ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
- เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง



### การวัดและประเมินผล

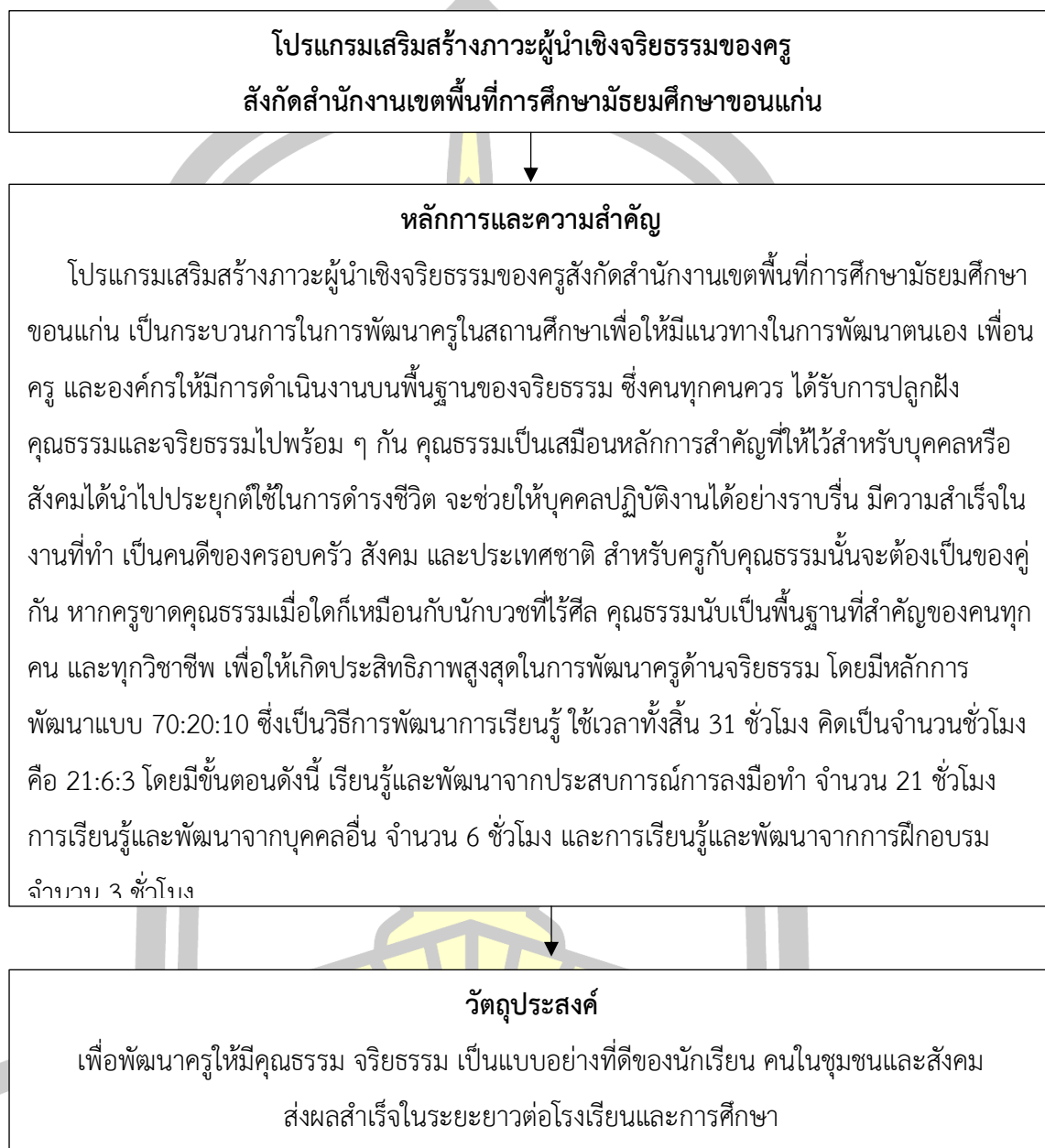
การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

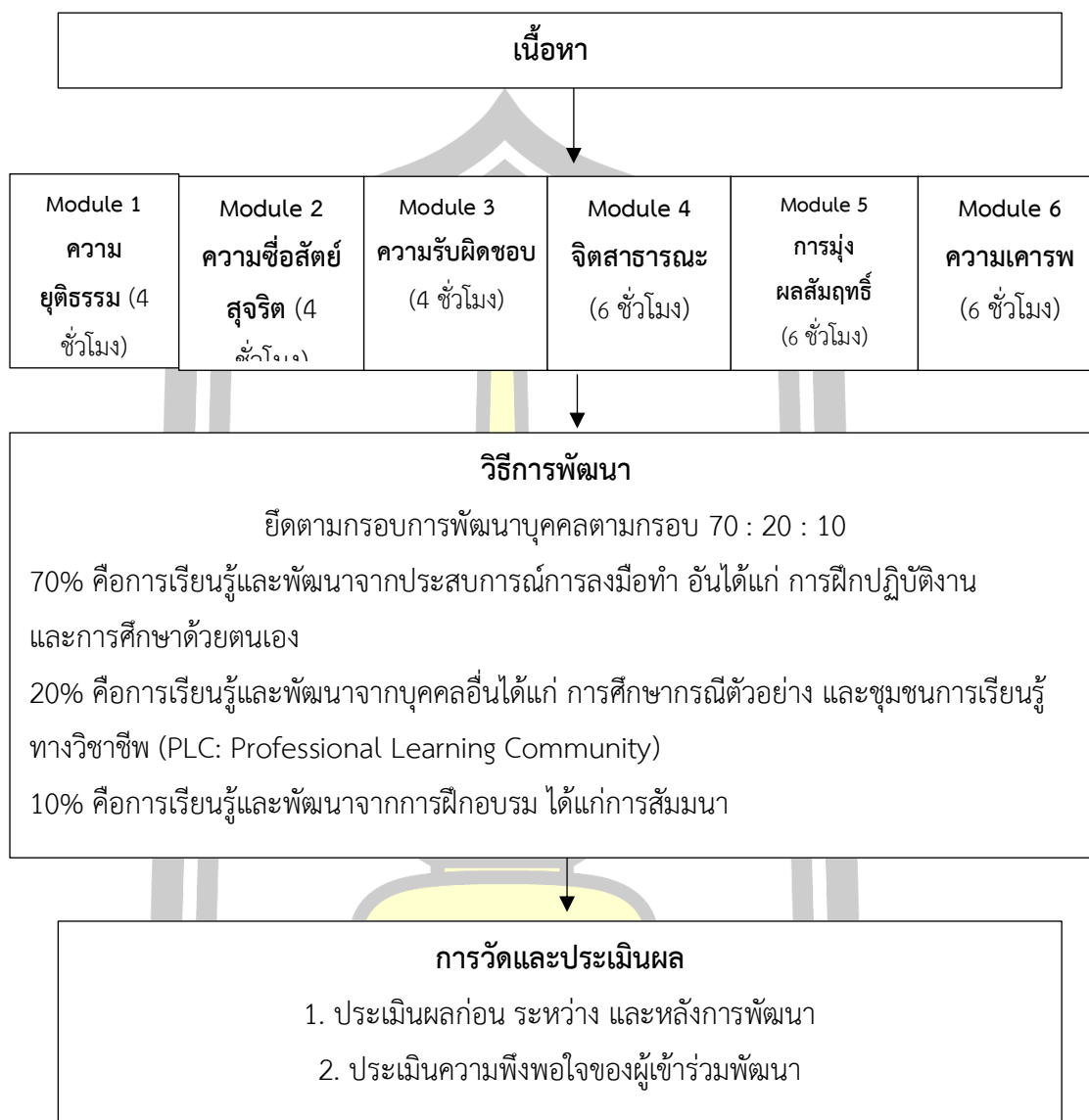
1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม และการประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 60 (60คะแนน) แบ่งเป็น ชิ้นงานเดี่ยว 40 คะแนน ชิ้นงานกลุ่ม 40 คะแนน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

ตาราง 42 การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ประเด็นการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อน-หลังการพัฒนา	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วมการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	แบบประเมินความพึงพอใจ	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

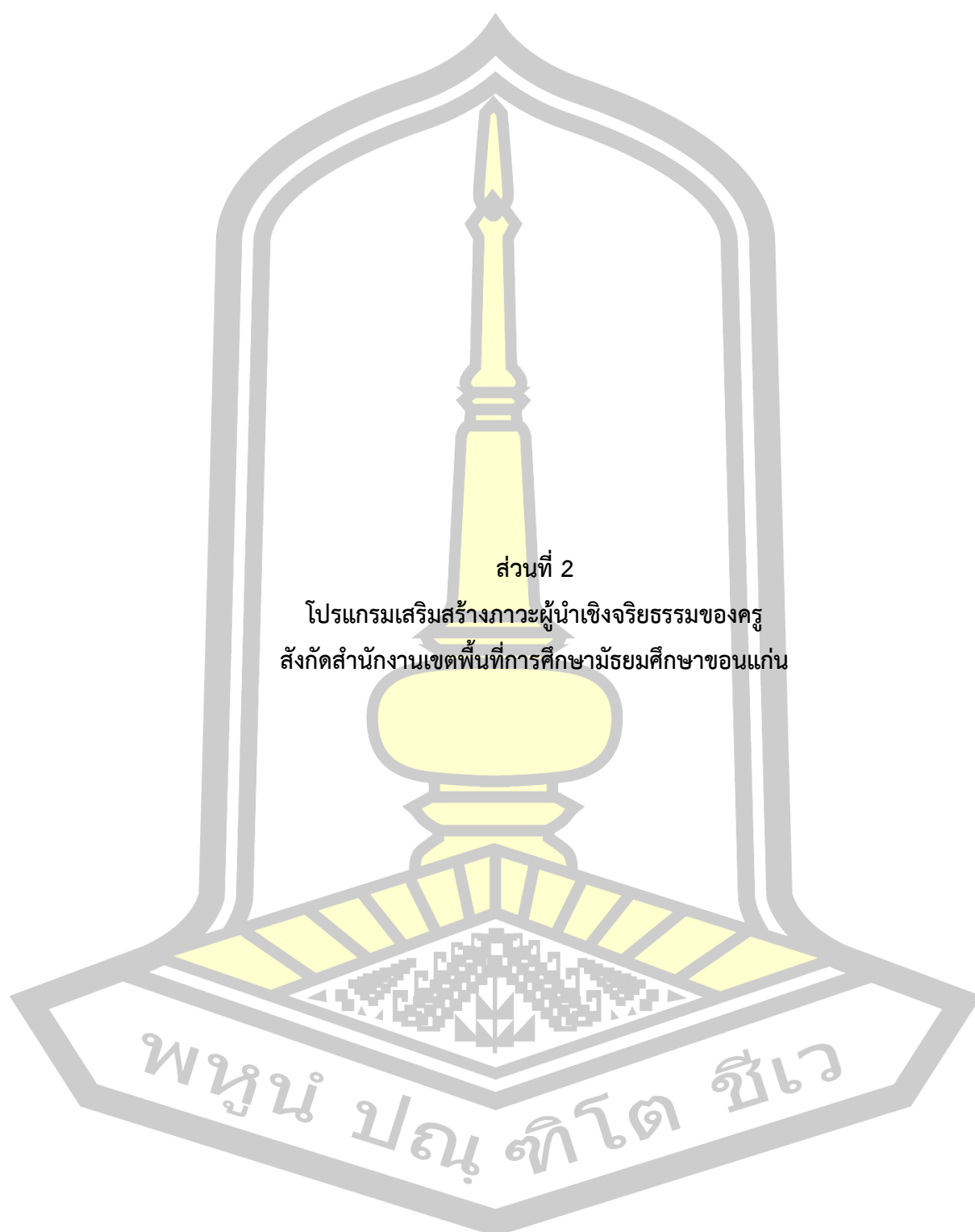
สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 6 ดังต่อไปนี้

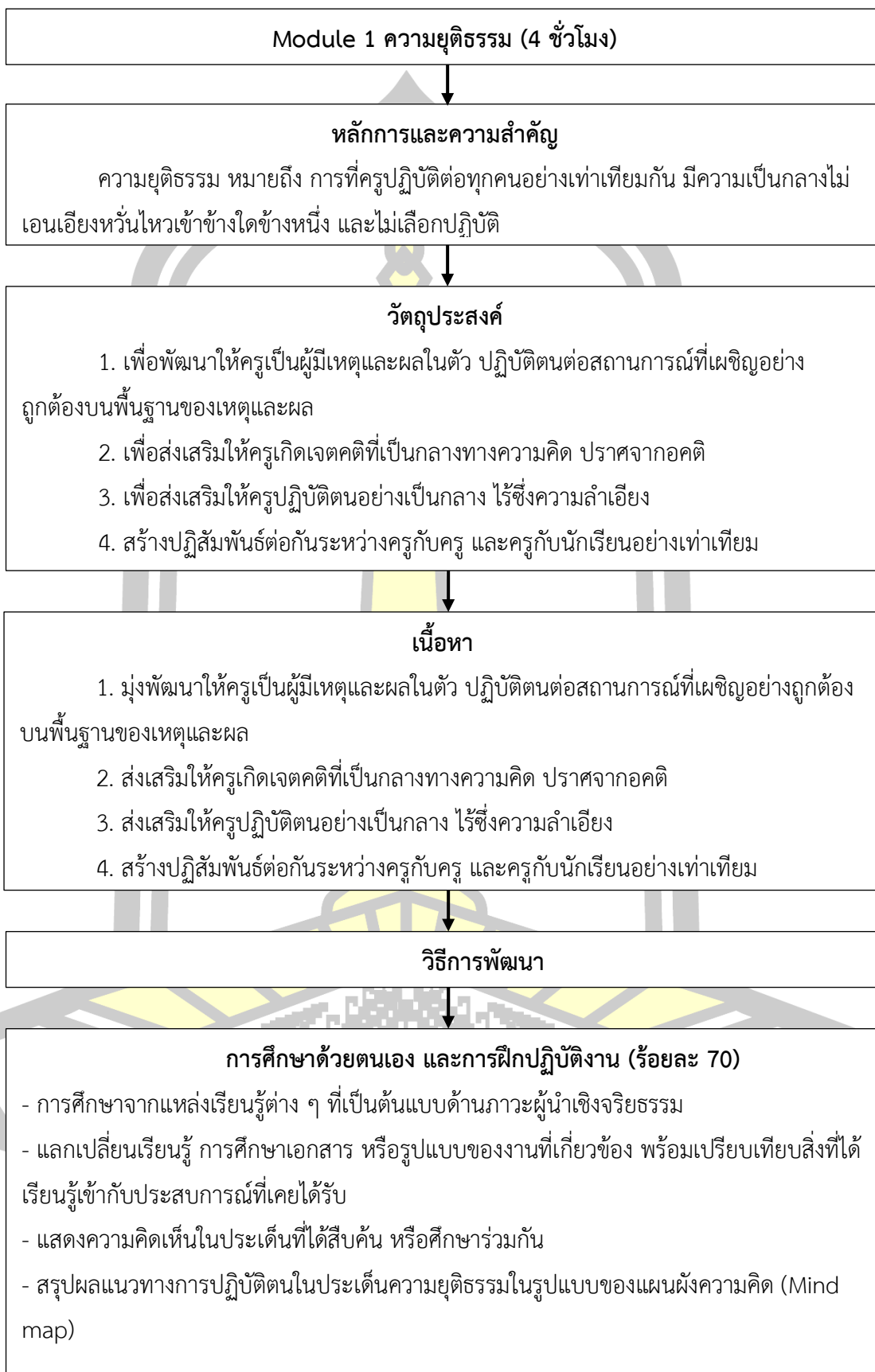


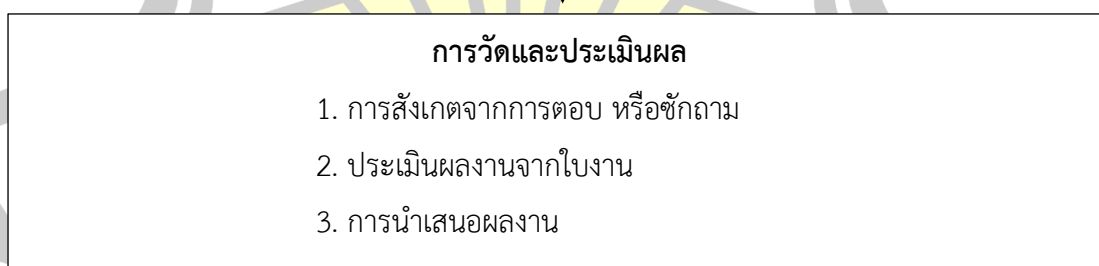
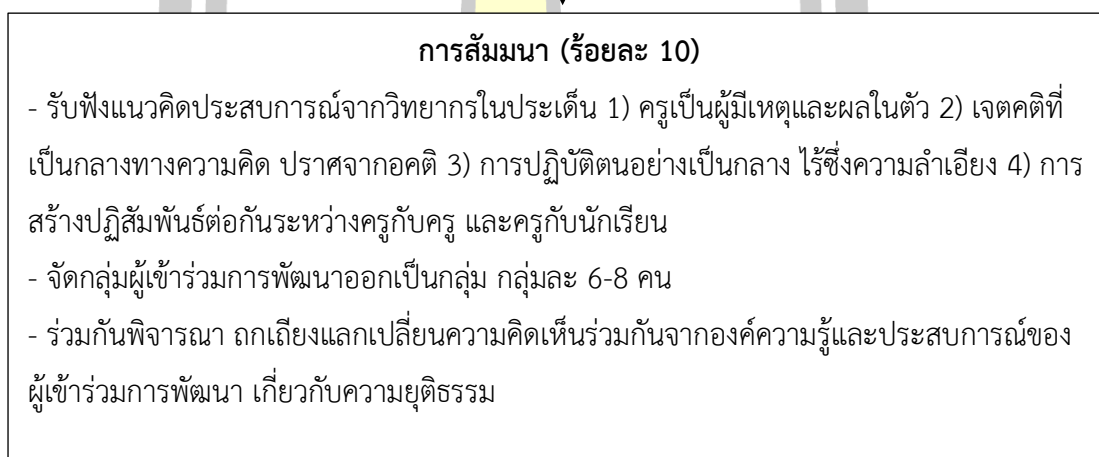
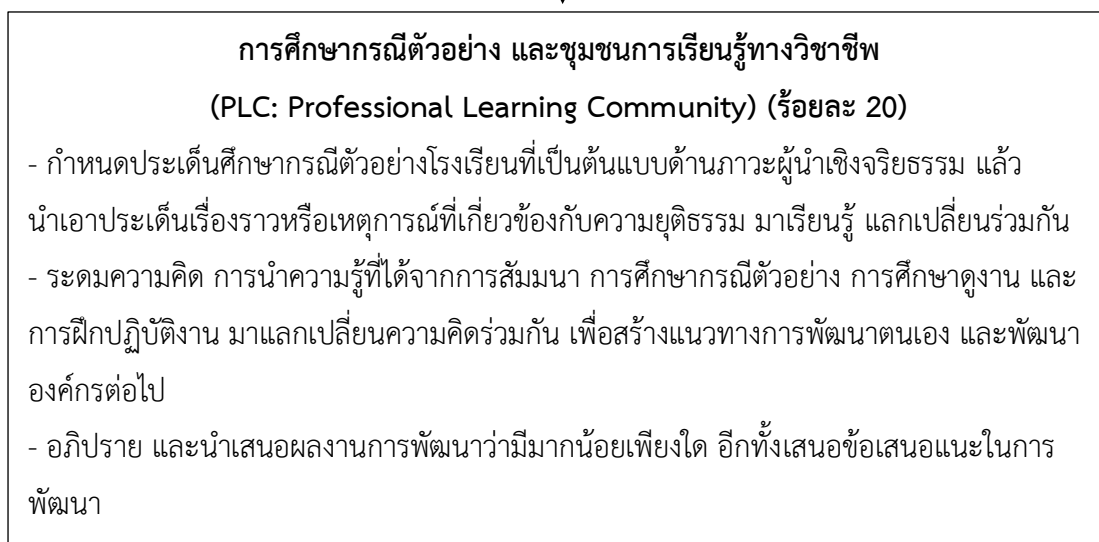


ภาพประกอบ 6 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

พหุบัณฑิต ชีวะ









## ใบงานที่ 1

## Module 1 ความยุติธรรม

**คำชี้แจง** ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความยุติธรรมที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความยุติธรรมที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการพัฒนาด้านความยุติธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

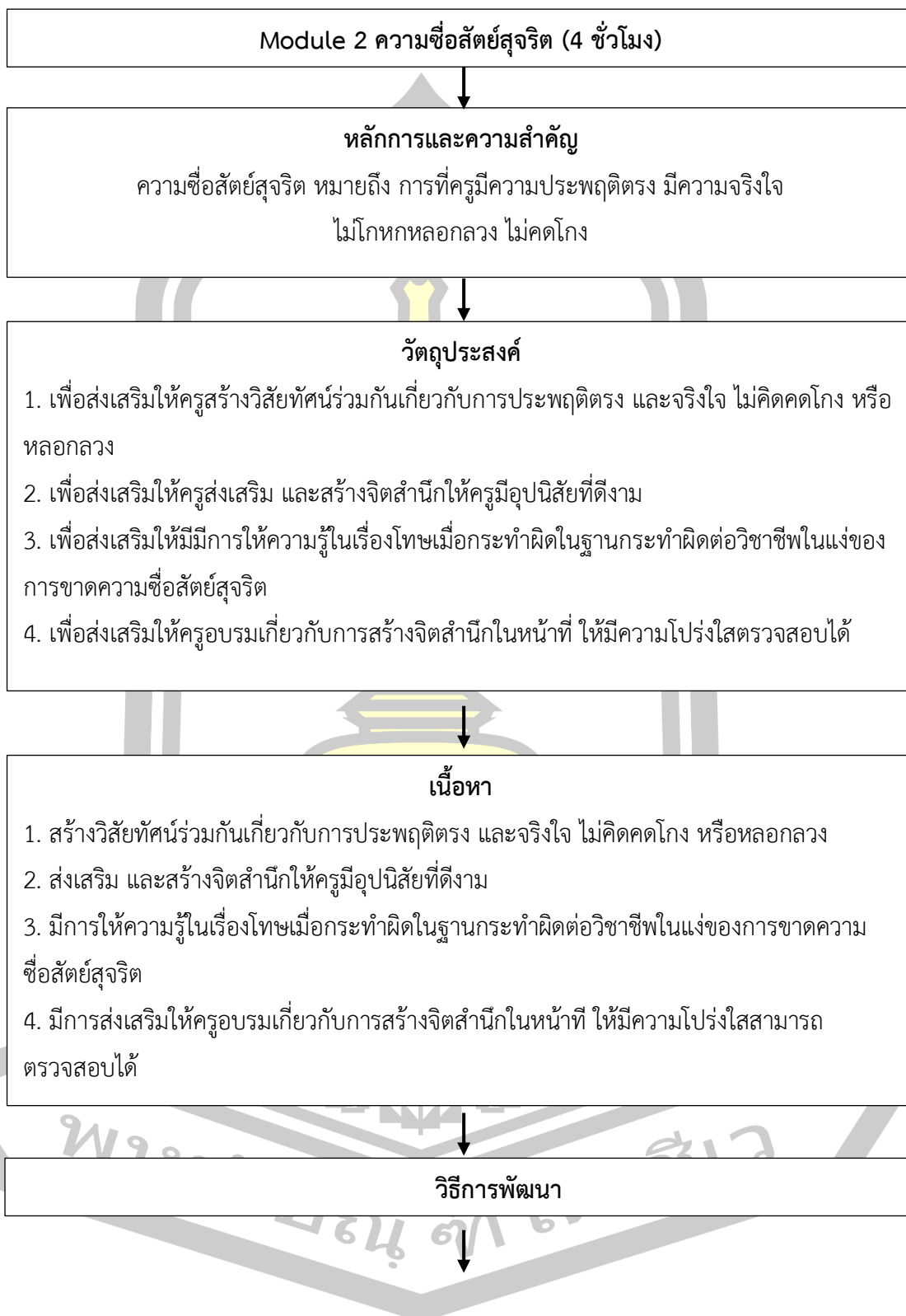
.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว



### การศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)

- การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ที่เคยได้รับ
- แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้สืบค้น หรือศึกษาร่วมกัน
- สรุปผลแนวทางการปฏิบัติตนในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริต ในรูปแบบของแผนผังความคิด

### การศึกษากรณีตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### (PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)

- กำหนดประเด็นศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริต มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป
- อภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนา

### การสัมมนา (ร้อยละ 10)

- รับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรในประเด็น 1) การประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง หรือหลอกลวง 2) อุปนิสัยที่ดีงาม 3) โทษเมื่อกระทำผิดในฐานะกระทำผิดต่อวิชาชีพในแง่ของการขาดความซื่อสัตย์สุจริต 4) การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน
- ร่วมกันพิจารณา ถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต

### การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบ หรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2  
Module 2 ความซื่อสัตย์สุจริต

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความซื่อสัตย์สุจริตที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริตที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริต ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

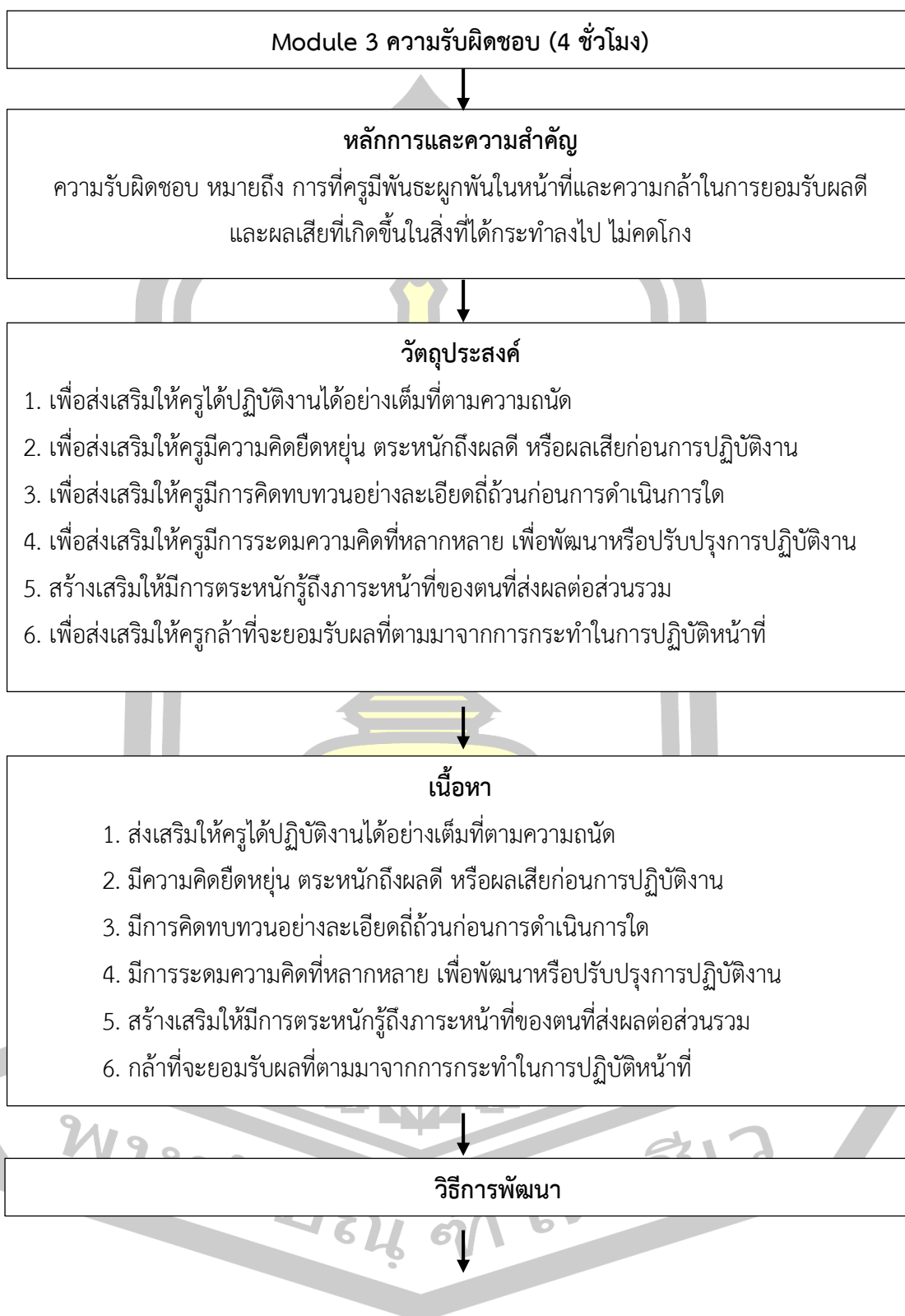
.....

.....

.....

.....

พจนานุกรม ศัพท์ โศก สิว



### การศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)

- การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เรียนรู้ เข้ากับประสบการณ์ที่เคยได้รับ
- แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้สืบค้น หรือศึกษาร่วมกัน
- สรุปผลแนวทางการปฏิบัติตนในประเด็นความรับผิดชอบ ในรูปแบบของแผนผังความคิด

### การศึกษารณีตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### (PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)

- กำหนดประเด็นศึกษารณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วนำเอา ประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อ มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษารณีตัวอย่าง การศึกษาดูงาน และการ ฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ต่อไป
- อภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนา

### การสัมมนา (ร้อยละ 10)

- รับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรในประเด็น 1) การปฏิบัติงานตามความถนัด 2) ความคิดยืดหยุ่น 3) การคิดทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วน 4) การระดมความคิดที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน 5) ภาระหน้าที่ของตนที่ส่งผลต่อส่วนรวม 6) ผลที่ตามมาจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่
- จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน
- ร่วมกันพิจารณา ถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของ ผู้เข้าร่วมการพัฒนา เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อ

### การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบ หรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 3  
Module 3 ความรับผิดชอบ

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความรับผิดชอบที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรับผิดชอบที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการพัฒนาความรับผิดชอบ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว





**การศึกษากรณีตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
(PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)**

- กำหนดประเด็นศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป
- อภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนา



**การสัมมนา (ร้อยละ 10)**

- รับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรในประเด็น 1) การปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม 2) การความสำคัญกับครูทุก ๆ คน 3) การเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน 4) การสร้างแรงผลักดันในการมีจิตสาธารณะ
- จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน
- ร่วมกันพิจารณา ถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา เกี่ยวกับจิตสาธารณะ



**การวัดและประเมินผล**

1. การสังเกตจากการตอบ หรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 4  
Module 4 จิตสาธารณะ

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตสาธารณะที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตสาธารณะที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการพัฒนาด้านจิตสาธารณะ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์จิตสาธารณะ

## Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6 ชั่วโมง)

### หลักการและความสำคัญ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ครูที่ความมุ่งมั่น พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. เพื่อให้ครูได้พัฒนาทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะที่จะนำไปสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

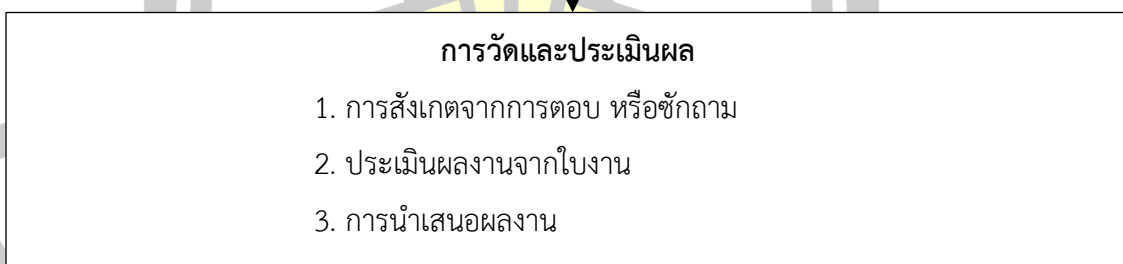
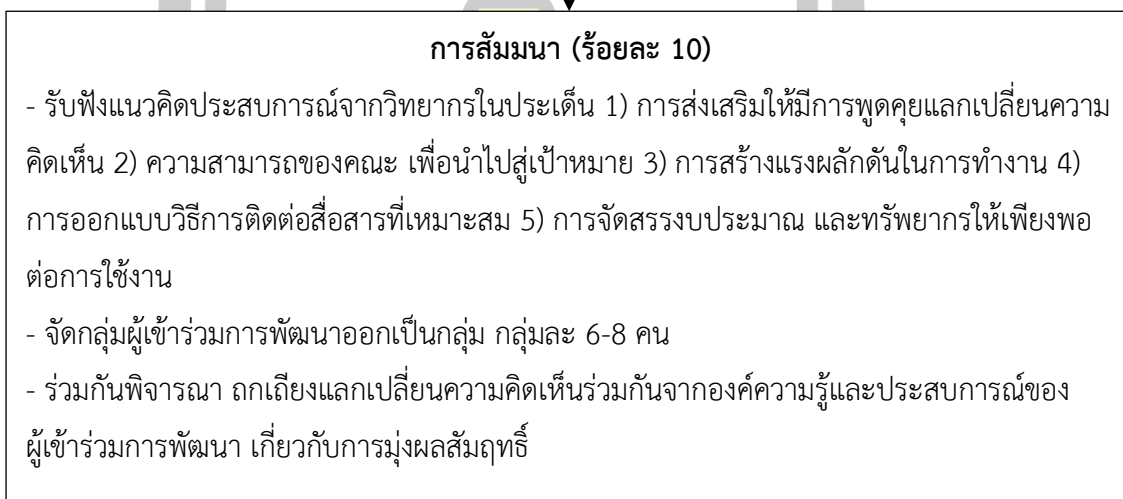
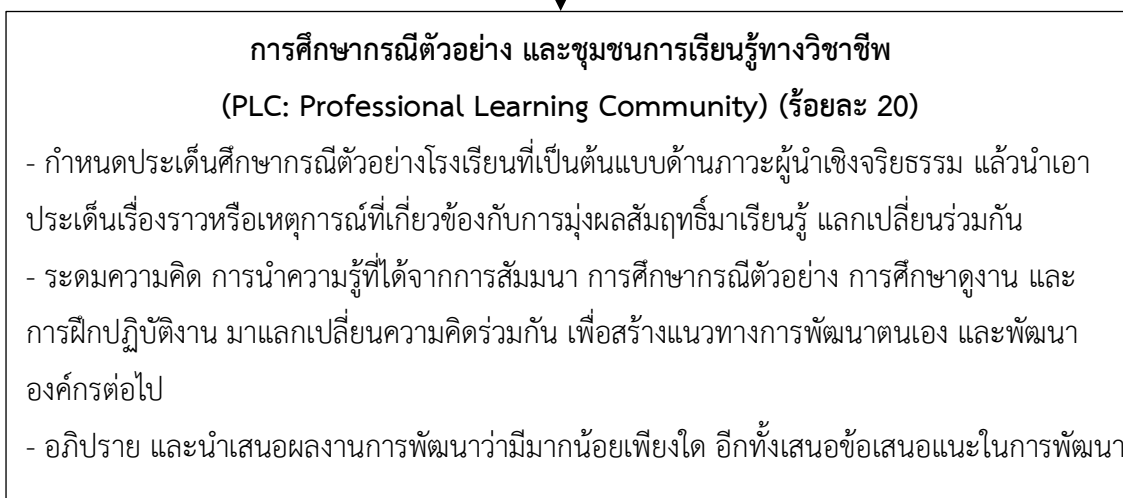
### เนื้อหา

1. กระตุ้นให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคณะ ให้ร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมาย
3. สร้างแรงผลักดันในการทำงานจากการมอบรางวัลให้เพื่อนครู
4. ออกแบบวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน
6. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอต่อการใช้งาน

### วิธีการพัฒนา

#### การศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)

- การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ที่เคยได้รับ
- แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้สืบค้น หรือศึกษาร่วมกัน
- สรุปผลแนวทางการปฏิบัติตนในประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในรูปแบบของแผนผังความคิด





ใบงานที่ 5  
Module 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

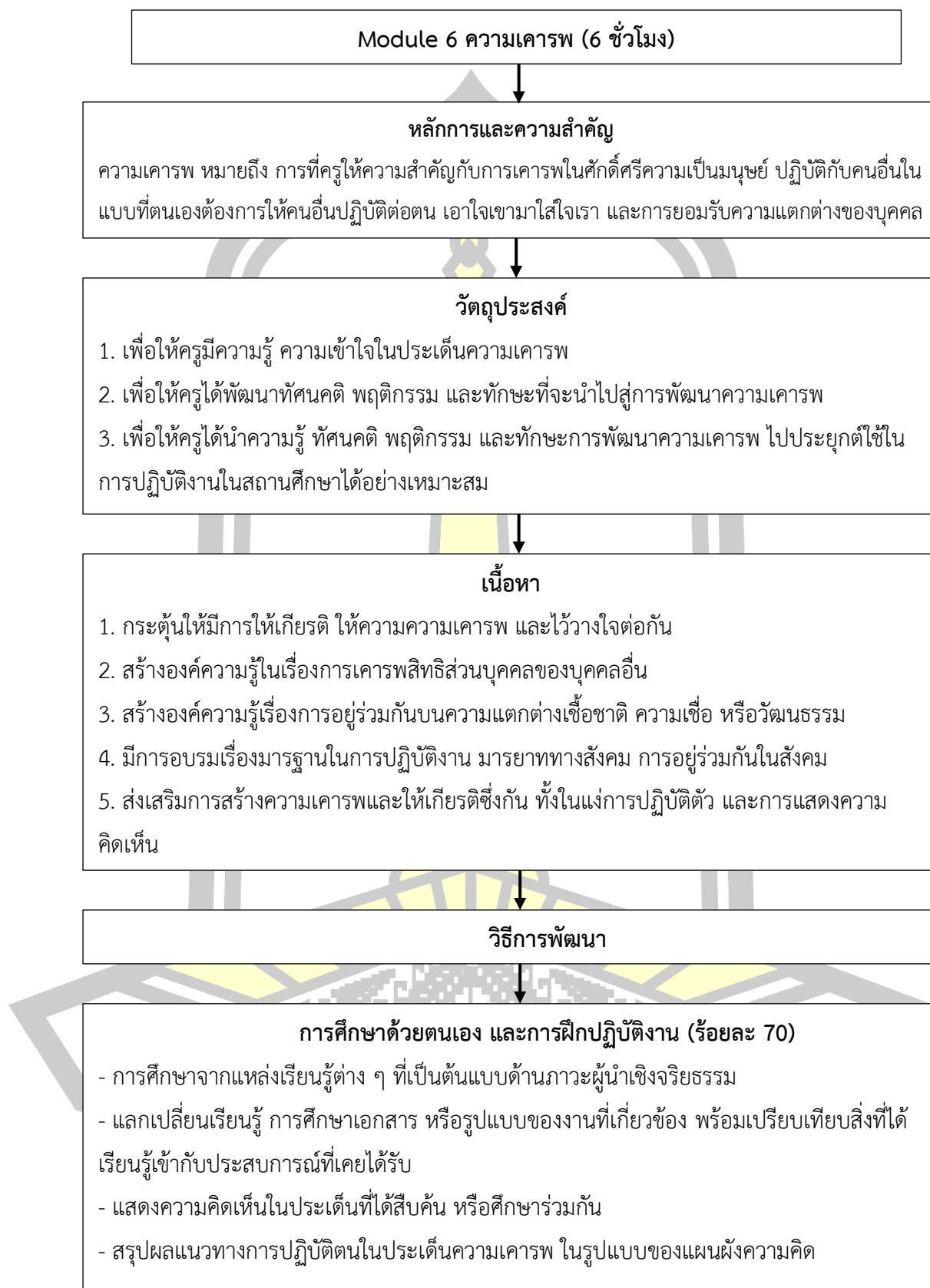
.....

.....

.....

.....

พจนานุกรม ศัพท์ โศก สิว





**การศึกษากรณีตัวอย่าง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
(PLC: Professional Learning Community) (ร้อยละ 20)**

- กำหนดประเด็นศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเคารพ มาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกัน
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป
- อภิปราย และนำเสนอผลงานการพัฒนาว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อีกทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนา



**การสัมมนา (ร้อยละ 10)**

- รับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรในประเด็น 1) การให้เกียรติ ให้ความเคารพ และไว้วางใจ 2) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่น 3) การอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง 4) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน มารยาท และการอยู่ร่วมกันในสังคม 5) การสร้างความเคารพและให้เกียรติซึ่งกัน
- จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน
- ร่วมกันพิจารณา ถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา เกี่ยวกับความเคารพ



**การวัดและประเมินผล**

1. การสังเกตจากการตอบ หรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 6  
Module 6 ความเคารพ

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามแนวคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นการทำงานอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความเคารพที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติตน หรือการพัฒนาทัศนคติอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความเคารพที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะนำความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะการพัฒนาด้านความเคารพ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรม ศัพท์ โศก สิว

### บรรณานุกรม

- ดุสิต ปรีพูล. (2561). *การพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซฎิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิทักษะชีวิต. (2560). *Responsibility ความรับผิดชอบและชอบ*.  
<https://www.thailifeskills.org/Responsibility>
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุซฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ThaiLIS Digital Collection (TDC). <https://tdc.thailis.or.th>
- รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ และอัญชลี สารรัตน์. (2564). *การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (RBL) เพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะวิจัยในชั้นเรียนทางการศึกษาพิเศษ สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(10), 3129-3139



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายราชัย นามวงศ์ษา
วันเกิด	วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 159/137 หมู่ที่ 14 หมู่บ้านชลพฤกษ์ กรีนวิลล์ ตำบลบ้านเปิด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านไผ่ เลขที่ 851 หมู่ที่ 1 ถนนเจนจบทิศ ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2552 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนัน ปณฺ ทิโต ชีเว