รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

ไกรษร ไทยแท้

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

ไกรษร ไทยแท้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A MODEL FOR DEVELOPING ETHICAL LEADERSHIP OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE REGIONAL EDUCATION OFFICE NO. 12

BY

KRAISORN THAITHAE

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ไกรษร ไทยแท้

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล)
..... กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)
..... กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	(ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่คอยแนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณครูที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ทุกท่าน และขอขอบคุณผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ ขอมอบบูชาแด่ บุพการี ตลอดจนบูรพาจารย์ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้การศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ทุกประการ

ไกรษร ไทยแท้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ชื่อผู้วิจัย ไกรษร ไทยแท้

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

ปริญญา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 380 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า 0.89 ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูตามผลการวิเคราะห์ และยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน โดยอิงหลักการออกแบบตามแนวคิดการพัฒนาเชิงคุณธรรมจริยธรรมและภาวะผู้นำทางการศึกษา ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับครูโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน จาก 13 โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเคารพ มี 10 ตัวบ่งชี้ 2) การเป็นผู้ให้บริการมี 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความไว้วางใจ มี 10 ตัวบ่งชี้ 4) ความรับผิดชอบมี 10 ตัวบ่งชี้ 5) ความซื่อสัตย์ มี 10 ตัวบ่งชี้ และ 6) ความยุติธรรม มี 10 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนาในรูปแบบนี้ประกอบด้วย 4 ระยะสำคัญ ดังนี้ ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมฝึกทักษะเบื้องต้น ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง เป็นการนำแนวคิดและทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมภาวะผู้นำในสถานศึกษาจริง ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พร้อมประเมินการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยใช้แบบประเมินและการสัมภาษณ์

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85) และเมื่อพิจารณาผลการพัฒนาหลังการทดลองใช้ พบว่า ครูผู้เข้าร่วมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 10.40 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

TITLE A Model for Developing Ethical Leadership of Teachers in Primary Schools under the Regional Education Office No.12

AUTHOR Kraisorn Thaithae

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Thawatchai Pailai

Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai

DEGREE Ph.D. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the components of teachers' ethical leadership in primary schools, 2) develop a model for enhancing ethical leadership among teachers, and 3) examine the effectiveness of the developed model. The research employed a Research and Development (R&D) methodology and was implemented in three phases. Phase 1 focused on identifying the components of ethical leadership through document analysis, in-depth interviews with experts, and a survey study. The sample consisted of 380 primary school teachers under the Regional Education Office No.12 in the 2023 academic year, selected through multi-stage random sampling. The research instruments included unstructured interview forms and a set of rating-scale questionnaires. Content validity of the questionnaire was verified by nine experts, yielding an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, while its reliability, as measured by Cronbach's Alpha, was 0.89. Phase 2 involved constructing the model for developing ethical leadership and validating it by nine experts using principles grounded in moral and ethical development as well as educational leadership. Phase 3 was the model implementation with 30 primary school teachers from 13 schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. Data were analyzed using descriptive

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยสกลนคร

statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data from interviews were analyzed using content analysis.

The findings were as follows:

1. The components of ethical leadership for primary school teachers in The Regional Education Office No.12 consisted of six components with 60 indicators: 1) Respect, with ten indicators, 2) Being a service provider, with ten indicators, 3) Trust, with ten indicators, 4) Responsibility, with ten indicators, 5) Honesty, with ten indicators, and 6) Justice, with ten indicators.

2. The model for developing ethical leadership of teachers in primary schools under the Regional Education Office No.12 comprised 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) processes, 5) media and learning resources, and 6) measurement and evaluation. The development process of this model comprised four key phases as follows: Phase 1: Workshop – This phase enhanced knowledge and systematically understood the ethical leadership concepts, while also practicing foundational skills. Phase 2: Professional Learning Community (PLC) – This phase provided teachers with opportunities to exchange experiences and practices, emphasizing learning from practical applications. Phase 3: Practicum – This phase involved the practical application of acquired concepts and skills in learning management and leadership practices within educational settings. Phase 4: Supervision, Follow – up, and Evaluation phase aimed to monitor behavioral changes and assess the participants' development systematically through evaluation forms and interviews.

3. The effects after the validation of the model's effectiveness indicated that the developed model was highly suitable overall ($\overline{X}$ = 4.85). Furthermore, after the model implementation, participating teachers showed a 10.40% increase in ethical leadership behaviors compared to the pre – model implementation phase. These findings suggest that the model is both effective and sustainable in promoting and developing ethical leadership among primary school teachers.

Keywords: Development Model, Teacher Leadership, Ethical Leadership of Teachers

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	7
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	19
	ความหมายของภาวะผู้นำ	19
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	21
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	37
	ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	52
	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	104
	บทบาทของผู้นำเชิงจริยธรรม	140
	แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู	145
	ความหมายและความสำคัญของวิชาชีพครู	145
	มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	146
	ภาวะผู้นำของครู	148
	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	152

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ความหมายของรูปแบบการพัฒนา 152
องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา 154
การพัฒนารูปแบบ 160
ประเภทของรูปแบบ 162
วิธีการพัฒนารูปแบบ 163
การประเมินรูปแบบ 168
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 176
การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 178
การฝึกปฏิบัติจริง 179
การนิเทศติดตาม..... 179
การอบรมเชิงปฏิบัติการ 180
บริบทของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 181
ความเป็นมา 182
โครงสร้างการบริหาร 182
บทบาทหน้าที่ 182
พื้นที่รับผิดชอบ 182
วิสัยทัศน์และพันธกิจ 183
นโยบายในการพัฒนาครู 183
การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) 185
ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา 187
ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา 188
ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 189
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 196

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	201
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	201
	ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	208
	ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา	216
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	221
	ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	222
	ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	222
	ขั้นที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	224
	ขั้นที่ 3 ผลการศึกษาระดับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยการศึกษาเชิงสำรวจ.....	237
	ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	260
	ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	260
	พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู.....	269

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	275
	ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	275
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	287
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	287
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	288
	วิธีการดำเนินการวิจัย	288
	สรุปผลการวิจัย	290
	อภิปรายผล	294
	ข้อเสนอแนะ	311
บรรณานุกรม		313
ภาคผนวก		327
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	329
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	335
	ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	359
	ภาคผนวก ง แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแบบประเมินพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	365
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	381
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	389

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ช คู่มือการใช้รูปแบบ..... 397

ประวัติย่อของผู้วิจัย 423

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แบบวัดที่พัฒนาจาก Perceived Leader Integrity Scale (PLIS) 45
2 เกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม 48
3 แบบประเมินจริยธรรมของตนเองของ Devies and Devies 50
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 59
5 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู 98
6 กลุ่มเนื้อหาของทฤษฎีจริยธรรม 124
7 พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Stages)
ตามทฤษฎีของ Kohlberg 135
8 หลักในการฝึกอบรมและให้รางวัลเพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นต่าง ๆ 136
9 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู 159
10 วิเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู 166
11 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครู
และการพัฒนาภาวะผู้นำ..... 177
12 องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา 222
13 องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 227
14 องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 233
15 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 238
16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่
จริงขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12..... 240
17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะ
เป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 241

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

18 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12... 242

19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงองค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์ 243

20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นองค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์ 244

21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ 245

22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ 246

23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ 247

24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ 248

25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม 250

26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม 251

27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ 253

28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ..... 254

29 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่ขององค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ 255

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ 256
31 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12... 258
32 การเรียงลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12..... 259
33 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยผู้เชี่ยวชาญ..... 269
34 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยผู้เชี่ยวชาญแยกรายเล่ม 270
35 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา 276
36 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา 277
37 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา 278
38 ผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม..... 383
39 ผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา..... 386

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2	หลักการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	38
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12	65
4	โครงสร้างพื้นฐานของ Stewardship	79
5	โครงสร้างพื้นฐานของ Servant Leadership	81
6	ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม	121
7	วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา.....	264
8	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12	274
9	สัมภาษณ์ พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่นสัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567.....	391
10	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 8 มกราคม 2567.....	391
11	สัมภาษณ์ ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ 9 มกราคม 2567.....	392
12	สัมภาษณ์ นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2567	392

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

13 ตัวอย่างภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบศึกษาธิการภาค 12..... 393

14 ตัวอย่างภาพประกอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การนิเทศ ติดตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12..... 396

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) โดยเฉพาะการปฏิรูปทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ได้ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อวิถีชีวิตและการทำงานของมนุษย์ในทุกภาคส่วน Johnson และคณะ (2023, หน้า 15) ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้สร้างความท้าทายใหม่ ๆ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการรักษาคุณค่าทางจริยธรรม สอดคล้องกับ Williams และ Thompson (2022, หน้า 78) ที่ระบุว่าการพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างความก้าวหน้าทางวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจและจริยธรรม ซึ่งสังคมไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตทางจริยธรรมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น จากรายงานดัชนีคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2564 พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน (แนวหน้า, 2564, ออนไลน์) การศึกษาของไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับวิกฤตศรัทธาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะต่อบทบาทของครูซึ่งเคยเป็นสัญลักษณ์ของความรู้ คุณธรรม และแบบอย่างที่ดีของสังคม การขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิชาชีพครู ไม่เพียงส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เรียนและผู้ปกครองเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อความศรัทธาของสังคมต่อระบบการศึกษาโดยรวม เมื่อครูไม่สามารถยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบในบทบาทของตนได้อย่างชัดเจน ก็ยากที่การศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในอนาคต

นอกจากนี้ปัญหาความเสื่อมถอยทางจริยธรรมในสังคมไทยปรากฏให้เห็นในหลายรูปแบบ ทั้งการทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจในทางมิชอบ และการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ชัชชญา พีระธรณิศร (2566, หน้า 390) พบว่า การขาดคุณธรรมและจริยธรรมในผู้นำการศึกษาอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนา

สถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ขาดคุณธรรมอาจไม่สามารถตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การขาดความเชื่อมั่นจากผู้เรียนและผู้ปกครอง ความไม่โปร่งใสในการบริหารงาน และการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรที่มีผู้นำขาดจริยธรรมมักประสบปัญหาการทุจริตและความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวในท่ามกลางวิกฤตดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรและสังคม Brown และ Mitchell (2010, หน้า 583) พบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร แต่ยังมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้ตามด้วย การศึกษาของ Grobler, A., & Grobler, A. (2023, pp. 1 – 10) ยืนยันว่าองค์กรที่มีผู้นำเชิงจริยธรรมมีแนวโน้มที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืนมากกว่า

จากสภาวการณ์ดังกล่าว ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดกรอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับต่าง ๆ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 ที่บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนด (สถาบันพระปกเกล้า, 2552, หน้า 235 – 236) ในด้านการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 10) รวมไปถึงกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยมีเป้าหมายหลักประการแรก คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 14)

วิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ดังที่ สุมน อมรวิวัฒน์ (2565, หน้า 1 – 2) ได้เน้นย้ำว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson และ Wilson (2021, หน้า 92) ที่ชี้ให้เห็นว่าครูไม่เพียงทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ศิษย์ ผลการศึกษาของ วิรัตน์ ลิ้มธนาวานิชย์ (2566, หน้า 44 – 49) และกชกร บัวคำ (2558, หน้า 272 – 277) ได้ยืนยันตรงกันว่าครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6

ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2563 – 2565 ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมจริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 16 – 17) ซึ่ง วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2567, หน้า 430) ได้เสนอแนะว่า การเป็นผู้นำที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่หยั่งลึกในรากฐานที่เน้นความดีเฉพาะตัว ถือว่าผู้นำเป็นผู้สำคัญที่สุดและเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ ผู้นำทางการศึกษาสามารถเป็นต้นแบบในการนำการศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิผลได้ ผู้บริหารและครูถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูควรเป็นวาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนไทย

ทั้งนี้สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ พบว่าโรงเรียนในพื้นที่ยังประสบปัญหาด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2566, หน้า 34) จากการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี 2566 พบว่า ดัชนีด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในหลายโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2564, หน้า 72) ที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการและแนวทางพัฒนาครูเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเชื่อมโยงกับการขาดแคลนครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่ง นภดล พูลสวัสดิ์ (2566, หน้า 156) ได้เสนอแนะว่าการพัฒนาครูในพื้นที่ควรใช้แนวทางการบูรณาการระหว่างหลักการสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในระดับครูผู้สอน (Thompson et al., 2023, หน้า 156) นอกจากนี้ Chen, J, Zheng W, & Jiang B. (2022, p. 13) ยังพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แต่ยังขาดการพัฒนารูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เมวิกา แย้มยิ้ม (2565, หน้า 29) ชี้ให้เห็นว่าแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพครูจำนวนมาก แต่ยังขาดการพัฒนารูปแบบที่เป็นระบบและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อีกทั้ง Wilson Michael (2014, p. 490) ยังพบว่า ขาดการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ทำให้ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะสนับสนุนการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูในระยะยาว ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2023) และแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ Brown and Trevino (2006, หน้า 271); Northouse (2001, หน้า 131); Khan (2010); ประเวศ วะสี (2549, หน้า 7) และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 61) พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ดังนี้ องค์ประกอบด้านความเคารพ (Respect) และการเป็นผู้ให้บริการ (Service) ถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grace (2009, หน้า 61) และ Carroll and Buchholtz (2003, หน้า 183) ที่พบว่าครูที่แสดงออกถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้บริการ จะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความไว้วางใจ (Trust) และความรับผิดชอบ

(Responsibility) นั้น Heifetz (1994, หน้า 174) และ Butler & Cantrell (1994, หน้า 217) ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 137) ที่พบว่าความไว้วางใจและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สำหรับความซื่อสัตย์ (Honesty) และความยุติธรรม (Justice) Lashway (2006, หน้า 290) และ Mowday (2009, หน้า 84) ได้เน้นย้ำว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการสร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 78) ที่ระบุว่าครูที่มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน การบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 6 ประการดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Argyris (1999) และ Lewis (1997, หน้า 87) ที่เสนอว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู การเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสังคม การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งนี้ จำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553) และอุทัย โล้วมั่นคง (2553, หน้า 173) ได้สรุปว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผ่านองค์ประกอบทั้ง 6 ประการนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 23) และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. (2548)

สำหรับกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทางหลัก โดยแนวทางแรกคือวิธีการหรือกลยุทธ์การพัฒนา และแนวทางที่สองคือรูปแบบการพัฒนา จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า มี 4 วิธีที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 249 – 257) และ Dessler (1991, หน้า 245) ได้แก่ การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาเอกสารประกอบ และการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะการรวมกลุ่ม PLC นั้น วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) ได้เน้นย้ำว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา อาทิ Dubrin (1998, หน้า 388) และ Dessler (2002, หน้า 134 – 153)

รวมถึงงานวิจัยของฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160 – 161) และรัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271 – 273) พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กษมน มังคละคีรี (2557, หน้า 262 – 264) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 6 ส่วนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในหลายมิติ โดย Argyris (1999) และ Lewis (1997, หน้า 87) ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงผลของการพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืนใน 5 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู 2) การเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสังคม 3) การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับการศึกษาของ จำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553) และอุทัย โล้วมั่นคง (2553, หน้า 173) ที่ได้สังเคราะห์ให้เห็นว่าการพัฒนาดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน อันสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูจึงถือเป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการหล่อหลอมคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และพัฒนารูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง งานวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการผ่านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย และในเชิงปฏิบัติผ่านการนำเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีอะไรบ้าง

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีลักษณะอย่างไร

3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ ประเวศ วะสี (2549, หน้า 7); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 61); กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 23); ประชุม โพธิกุล (2550, หน้า 70); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 78); อุทัย โล้วมั่นคง (2553, หน้า 173); จำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553); สมศ. (2548); สุเทพ ปาลสาร (2554, หน้า 8 – 12); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 137); Greenleaf (1977); Burn (1987); Butler & Cantrell (1994, หน้า 217); Smith (1994); Heifetz (1994, หน้า 174); ASPA (1994, หน้า 245); Lewis (1997, หน้า 87); Argyris (1999); Northouse (2001, หน้า 131); Carroll and Buchholtz (2003, หน้า 183); Dubrin (2004, หน้า 245); Brown and Trevino (2006, หน้า 271); Lashway (2006, หน้า 290); Mowday (2009, หน้า 84); Grace (2009, หน้า 61); Khan (2010) ในองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในเชิงทฤษฎี และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 ความเคารพ (Respect)

1.1.2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

1.1.3 ความไว้วางใจ (Trust)

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ความซื่อสัตย์ (Honesty)

1.1.6 ความยุติธรรม (Justice)

1.2 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ได้จากจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ คือ กัลยารัตน์ เมืองสง (2550, หน้า 7); เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 172); วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 249 – 257); ณรงคฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19 – 21) ; สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272); วิจารณ พานิช (2555, หน้า 139); ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160 – 161); รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161 – 162); Dessler (1991, หน้า 245) และ Trulove (1992, หน้า 168 – 169) พบว่า วิธีการหรือกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งหมด 4 วิธี คือ

1.2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.2.2 การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2.3 การฝึกปฏิบัติจริง

1.2.4 การนิเทศ ติดตาม

1.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ได้จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ อนัตตา ชาวนา (2556, หน้า 140 – 141); ขนิษฐา ชัยประโคน (2556, หน้า 197 – 198); ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160 – 161); นภาพร พันธ์ชัย (2556, หน้า 224); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556 หน้า 154 – 155); กษมน มังคละคีรี (2557, หน้า 262 – 264); ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206); รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271 – 273); สรรฤดี ดีปู่ (2560, หน้า 166); DuBrin (1998, หน้า 388) และ Dessler (2002, หน้า 134 – 153) ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ

1.3.1 หลักการ

1.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3 เนื้อหาของรูปแบบ

1.3.4 วิธีการพัฒนา

1.3.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

1.3.6 การวัดและประเมินผล

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 4 จังหวัด คือ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 31,076 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 380 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Robert V. Krejcie และ Daryle W. Morgan (1970, หน้า 608) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาโดยการเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling)

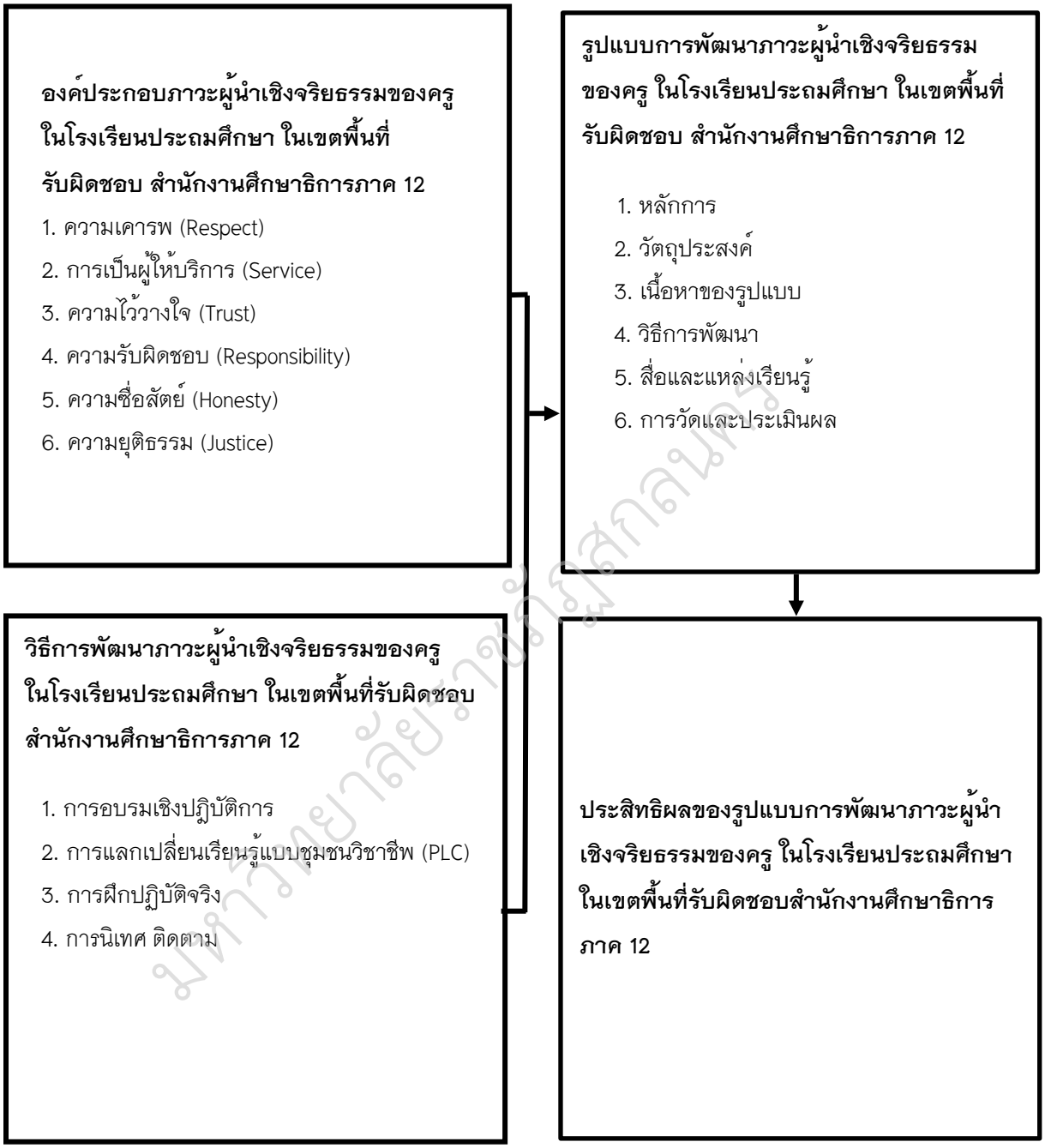
2.3 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเครือข่ายในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คือ ครูกลุ่มเครือข่ายเมืองสามอ่าง จำนวน 30 คน จาก 13 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้เข้าร่วมการอบรม

3. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือ เป็นหลักสำคัญ และการทดลองใช้รูปแบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล เป็นบุคคลที่มีอิทธิพล มีศีลธรรม สติ สมาธิและปัญญาเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สามารถใช้กระบวนการจูงใจหรือชักนำ ให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามความมุ่งหมายของผู้นำหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นำไปยังจุดหมายทิศทางเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง ครูที่เป็นผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนในการนำและโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ต่อองค์การและสังคมเป็นหลัก ผ่านการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น อันนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมของครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

2.1 ความเคารพ (Respect) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

2.3 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้โอกาสแก่ เพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะยอมรับตามผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

2.5 ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

2.6 ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หมายถึง แบบแผนหรือโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

3.1 หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านความเคารพ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม

3.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาโดยมุ่งให้ครูมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม

3.3 เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สาระสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 6 ด้าน 1. ความเคารพ (Respect) 2. การเป็นผู้ให้บริการ (Service) 3. ความไว้วางใจ (Trust) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความซื่อสัตย์ (Honesty) 6. ความยุติธรรม (Justice)

3.4 กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งประกอบด้วยการรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ติดตาม

3.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู รวมถึงเอกสาร คู่มือ และสื่อดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง

3.6 การวัดและประเมินผล หมายถึง วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนของ สพฐ. ในปการศึกษา 2566 ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

5. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับกอนประถมศึกษา หรือจัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

6. วิธีการพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 4 วิธีการหลัก ดังนี้

6.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ

6.2 การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน

6.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การที่ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน โดยมีการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.4 การนิเทศ ติดตาม หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศจะติดตาม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสะท้อนผลการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้และคุณธรรมที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 หมายถึง แบบแผนหรือโครงสร้างการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความเคารพ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม มาเป็นกรอบในการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผ่านรูปแบบการพัฒนาที่ประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยใช้วิธีการพัฒนา 4 วิธี คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริง และการนิเทศ ติดตาม เพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

8. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่รับผิดชอบดูแลการศึกษาในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดขอนแก่น 2) จังหวัดมหาสารคาม 3) จังหวัดร้อยเอ็ด 4) จังหวัดกาฬสินธุ์ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการ กำกับดูแลการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ ประสานงานและขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้สำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.3 ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
    2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
        2.4.1 ความไว้วางใจ (Trust)
        2.4.2 ความยุติธรรม (Justice)
        2.4.3 ความซื่อสัตย์ (Honesty)
        2.4.4 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)
        2.4.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
        2.4.6 ความเคารพ (Respect)
    2.5 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.6 บทบาทของผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู
    3.1 ความหมายและความสำคัญของวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

4.1 ความหมายของรูปแบบการพัฒนา

4.2 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา

4.2.1 หลักการ

4.2.2 ความมุ่งหมาย

4.2.3 เนื้อหา

4.2.4 กระบวนการ

4.2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

4.2.6 การวัดและประเมินผล

4.3 การพัฒนารูปแบบ

4.4 ประเภทของรูปแบบ

4.5 วิธีการพัฒนารูปแบบ

4.6 การประเมินรูปแบบ

5. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

5.1 การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

5.2 การฝึกปฏิบัติจริง

5.3 การนิเทศ ติดตาม

5.4 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

6. บริบทของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

6.1 ความเป็นมา

6.2 โครงสร้างการบริหาร

6.3 บทบาทหน้าที่

6.4 พื้นที่รับผิดชอบ

6.5 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

7. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D)

7.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

7.2 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.3 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายและการแข่งขันที่สูงขึ้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับตัว พัฒนา และบรรลุเป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของผู้นำในองค์การ โดยนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลายตามมุมมองและแนวคิดของแต่ละท่าน อย่างไรก็ตาม ความหมายส่วนใหญ่มักสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจ โดย ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทางต่อมา เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ในขณะที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 15) มองว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ

ทิศนา แขมมณี (2562, หน้า 18) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการชักนำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ

เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลหรือผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ และสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2565, หน้า 32) มองว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ Northouse (2024, p. 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ Yukl (2018, p. 2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นด้วยว่าอะไรจำเป็นต้องทำและทำอย่างไร รวมทั้งกระบวนการในการอำนวยความสะดวกให้บุคคลและกลุ่มร่วมกันพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ Day & Antonakis (2020, p. 5) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ขณะที่ Dinh และคณะ (2022, p. 12) มองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ล่าสุด Anderson (2024, p. 8) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

Harris & Jones (2021, p. 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการมีส่วนร่วมและการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น ส่วน Mitchell และคณะ (2022, p. 28) อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือศิลปะของการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ Thompson และ Wilson (2023, p. 42) นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของทีมเพื่อความสำเร็จร่วมกัน และ Zhang และคณะ (2024, p. 19) มองว่า ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันคือการผสมผสานระหว่างทักษะด้านมนุษย์และเทคโนโลยีเพื่อนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สรุปจากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ พัฒนาการของแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสังคมและองค์การ จากเดิมที่มุ่งเน้นการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม มาสู่การให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วม การเสริมพลังอำนาจ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องผสมผสานทั้งทักษะด้านมนุษย์และเทคโนโลยีเพื่อนำองค์การ

สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลและอำนาจของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวใจ และชี้นำให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ภาวะผู้นำยิ่งทวีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การทำความเข้าใจถึงความสำคัญของภาวะผู้นำจะช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจและครอบคลุมหลายมิติ

นักวิชาการไทยได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ สมชาย เทพแสง (2562, หน้า 28) ได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำในแง่ของการพัฒนาองค์การ โดยระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการ

1. กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ
2. สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนา
3. ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ในขณะที่ วิจารณ์ พานิช (2566, หน้า 2 – 3) เน้นย้ำความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยกล่าวว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการ

1. บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
2. สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม
3. พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร
4. ส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงานและข้ามวัฒนธรรม

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2564, หน้า 41) ได้เน้นความสำคัญของภาวะผู้นำในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ 1) การดึงดูดและรักษาคนเก่งไว้ในองค์การ 2) การสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร 4) การสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ในด้านของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565, หน้า 35) อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ผ่านการ

1. กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง
2. สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม
3. พัฒนาขีดความสามารถของทีมงาน
4. สร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ Anderson (2021, p. 62) ได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคที่มีความไม่แน่นอนสูง (VUCA World) โดยระบุว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการ

1. สร้างความยืดหยุ่นและความคล่องตัวให้องค์การ
2. พัฒนาความสามารถในการปรับตัวของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

Liao Yaohua (2022, p. 4) เน้นย้ำความสำคัญของภาวะผู้นำในการสร้างความยั่งยืนขององค์การ โดยผู้นำต้อง 1) บูรณาการเป้าหมายด้านธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 2) สร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) พัฒนาโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืน 4) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ในส่วนของ Wilson และคณะ (2023, p. 92) ได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม โดยระบุว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญใน 1) การสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางด้านนวัตกรรม 2) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนานวัตกรรม 3) การสร้างระบบและกระบวนการที่เอื้อต่อนวัตกรรม 4) การพัฒนาทักษะและความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร และ Zhang & Lee (2024, p. 73) ได้เน้นย้ำความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยระบุว่าผู้นำต้อง

1. เข้าใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. พัฒนาทักษะดิจิทัลของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์การ
4. บริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การใน 4 มิติหลัก

ได้แก่ 1) มิติด้านกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์การในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ 2) มิติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ 3) มิติด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) มิติด้านความยั่งยืน ในการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายทางธุรกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากองค์การต่าง ๆ ไม่เพียงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไปด้วยนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย แต่มีแก่นสำคัญที่สอดคล้องกัน คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนในการนำองค์การโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมดังนั้น การทำความเข้าใจความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืนดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 64) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ ผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ส่วน วิรุณ ตั้งเจริญ (2547, หน้า 85) ได้เขียนบทความเรื่อง “ภาวะผู้นำในสถานศึกษา” ได้กล่าวถึงประสบการณ์ของตน โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ควรจะต้องประกอบด้วยจิตสำนึกจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษา ความดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม นอกจากนี้ ประชุม โพธิกุล (2551, หน้า 70) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

Michael E. Brown, Linda K. Trevino, David A. Harrison (2005, pp. 117 – 134) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจจะเห็นได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการทั้งหลาย ยังไม่เป็นที่ชัดเจนนัก หนึ่งในการแปลความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นเครื่องหมายของบุคคลที่เป็นที่รู้จักทั่วไป ผู้ที่ผู้อื่นให้นิยามในฐานะของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรม หรืออาจหมายถึงอำนาจทางศีลธรรม และจำเป็นต้องใช้อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เพื่อให้งานได้รับความสำเร็จ (Rozycki, 1993, p. 120) สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเกี่ยวกับการแยกแยะสิ่งที่ถูกออกจากสิ่งที่ผิด และการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เนื่องจากเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้อื่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะอุทิศชีวิตให้กับผู้อื่น ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้รับเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง (Daft, 2008, p. 170) ดังนั้น ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดในภาพรวมถึงประเด็นที่ซับซ้อนและท้าทายที่องค์กรจะต้องเผชิญหน้าในการทำงานประจำวัน ต้องการทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งมีทั้งความกล้าหาญและสารสนเทศในการตัดสินใจที่จะเกิดสิ่งที่ดีที่สุดในระยะยาว ต้องยึดมั่นในหลักการและถ้าจำเป็นก็พร้อมที่จะออกจากองค์กรถ้าระบบบรรษัทภิบาลในองค์กรนั้นมีข้อบกพร่องที่ทำให้การตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้องเป็นไปไม่ได้ (Ferrell, John Fraedrich, and Linda Ferrell, 2008, pp. 135 – 139)

ผู้นำเชิงจริยธรรมมีอุปนิสัยที่เข้มแข็ง 7 ประการ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีหลักเหตุผลทางจริยธรรมมากกว่าเป็นคนที่มีศีลธรรม ในการแก้ปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรมจำเป็นต้องมีทักษะความฉลาดทางจริยธรรมซึ่งจะต้องมีเหตุผลทางจริยธรรมในการตัดสินใจต่าง ๆ

2. ความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งนี้เป็นเหมือนกาวที่ยึดแนวคิดจริยธรรมเข้าด้วยกัน การมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง แสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความยินดีที่จะเผชิญความท้าทายและการตัดสินใจที่ยากเย็น

3. ผู้นำเชิงรุก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคมและมีการประยุกต์และแม้แต่พัฒนา “แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ” ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในวงการ

4. การคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะเล่นบทบาทพลเมืององค์กรได้ดีที่สุด

5. ตัวแบบสำหรับค่านิยมองค์กร ถ้าผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แสดงบทบาทที่จะเป็นแบบอย่างถึงค่านิยมขององค์กรแล้ว ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยังพนักงานก็จะเป็นเพียงแค่ลมปาก การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง

6. การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและแข็งขัน ความโปร่งใสจะส่งเสริมการเปิดเผย เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการตั้งคำถามต่อการกระทำ และส่งเสริมผู้มีส่วนได้เสียให้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่องค์กรกระทำ

7. ผู้จัดการที่มีความสามารถในการมองภาพรวมของวัฒนธรรมจริยธรรมและมองจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ของการตัดสินใจเช่นเดียวกับการตลาด การผลิต การเงิน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนในการนำและโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ต่อองค์การและสังคมเป็นหลัก ผ่านการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น อันนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์การ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเคารพ (Respect) คือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การเป็นผู้ให้บริการ (Service) พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง ความไว้วางใจ (Trust) พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึง

ความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรับผิดชอบ (Responsibility) พฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะยอมรับตามผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป ความซื่อสัตย์ (Honesty) พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญาและความยุติธรรม (Justice) พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและการยอมรับจากผู้ตาม นำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออนุวัติ ให้เป็นไปตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่ง กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 2 “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ข้อ 4 หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะนอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ 5 การจัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ 6 ให้พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ด้วย

ข้อ 7 ให้ประธาน ก.ค.ศ. รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ตรีนุช เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.10/ว 4 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

โดยที่ข้อ 5 ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอโดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ.อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่น (1) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ (2) ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ (3) ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ (4) ไม่แสดงออกในลักษณะที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยามทำลายสถาบันหลักของประเทศ หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ ภาพลักษณ์ของประเทศ (5) ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา (6) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี (7) แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ (8) แสดงออกถึงความเชื่อมั่น สนับสนุน ไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยว ข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน	ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น (1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความจริงใจตรงไปตรงมารักษาประโยชน์ ของทางราชการและพร้อมรับการตรวจสอบ (2) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตน ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น (3) มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ผู้เรียน ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง (4) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรมทางวิชาการ (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงานผู้รับบริการ ชุมชนและสังคม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็นและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยจะไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง ยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น (1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม (2) รับผิดชอบและยอมรับต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลและชอบธรรมเพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (3) กล้านำเสนอ เปิดเผย หรือรายงานในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด การทุจริต หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย (4) ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียน การสอน โดยมุ่งผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (5) กล้าเสนอความเห็น หรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม (6) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนและผู้ร่วมงานที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (7) ไม่เผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
มีจิตอาสา คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง เช่น (1) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวม (2) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน (3) ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป (4) ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ชุมชนและสังคม อย่างเหมาะสม

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิ ผลคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากรของรัฐและสนองประโยชน์ของทางราชการ	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา เช่น (1) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันต่อเวลาและสถานการณ์ (2) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
	(3) ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักตามตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง (4) มุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี มีระบบมีการทำงานเป็นทีม เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม (5) รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะชี้แจงหรืออธิบายเหตุผลให้แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง (6) พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างมืออาชีพ (7) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานข้อกำหนด ให้เหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (8) มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการเพื่อให้งานบรรลุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าทียมปราศจากอคติ (2) ให้บริการด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ (3) ปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น (1) ดำรงตนเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ น้อมนำพระบรมราโชวาทหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนาจรรยา วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
	(2) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เคารพต่อกฎหมายและมีวินัย (3) เคารพ ศรัทธา และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ (4) ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (5) มีสติสัมปชัญญะ ควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม (6) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรี ภาพลักษณ์และชื่อเสียงแห่งวิชาชีพและทางราชการ (7) หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ (8) ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ ส่วนตนหรือผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามเพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล	เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เช่น (1) ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ด้อยค่าหรือปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง (2) ไม่นำความแตกต่างของผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมาล้อเลียนให้เกิดความอับอายหรือเกิดผลกระทบต่อจิตใจ (3) ไม่ให้ร้าย ด่าว่า กลั่นแกล้ง ข่มเหงหรือรังแก ผู้เรียนผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง (4) ใช้กิริยา อาการและถ้อยคำสุภาพรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจและมีเมตตาธรรม (5) ไม่แสดงกิริยาอาการหรือใช้ถ้อยคำข่มขู่ คุกคามหรือมีพฤติกรรมในลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ (6) ให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน และคุ้มครองผู้เรียนจากภยันตรายที่อาจเกิดขึ้น การล้อเลียน การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์รวมถึงการแสวงประโยชน์กับผู้เรียนในทุกรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ 2 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ เป็นกรอบแนวทางที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการปฏิบัติตนจะต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง สภาพแวดล้อม และปัจจัยในขณะนั้นด้วย

ข้อ 3 กรณีที่ส่วนราชการมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติมนั้นด้วย

ข้อ 4 ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

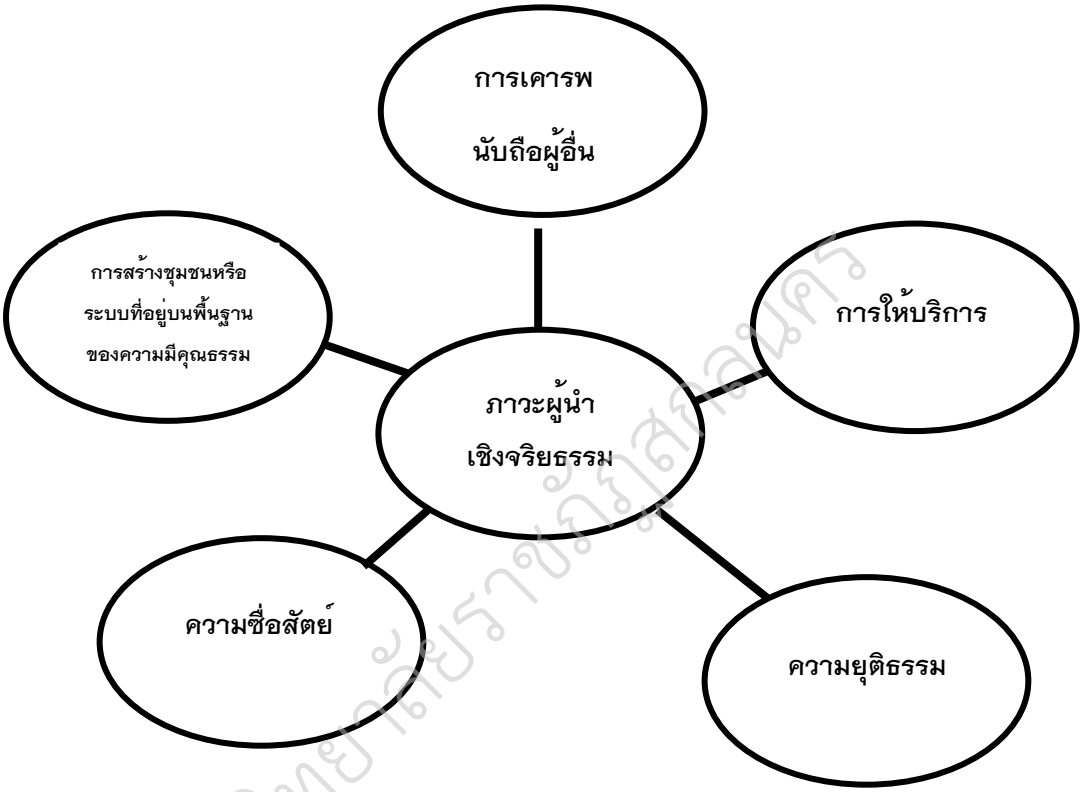
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในยุคปัจจุบันที่สังคมเผชิญกับปัญหาด้านจริยธรรมและความเสื่อมถอยของคุณธรรมในหลายด้าน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การและสังคมผู้นำที่มีจริยธรรมไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความไว้วางใจในองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การและสังคมในระยะยาวการทำความเข้าใจถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตนในการเป็นผู้นำที่ดีมีคุณธรรม และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของจริยธรรมที่ดีงามดังนี้

2.1 หลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Principles of Ethical Leadership)

Aristotleได้กล่าวถึงหลักสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นหลักของผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลากหลาย เช่น จริยธรรมทางการแพทย์ จริยธรรมเชิงธุรกิจ จิตวิทยาการให้คำปรึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นต้น แต่ Northouse (2004, p. 151) ได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ประกอบด้วย การเคารพนับถือผู้อื่น (Respect) การให้บริการผู้อื่น (Service) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การสร้างชุมชนหหรือระบบที่อยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม (Community) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 หลักการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ที่มา: Northouse (2004, p. 151)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ผู้นำที่มีจริยธรรมจะเคารพนับถือผู้อื่น (Respect Others)

Immanuel Kant เสนอว่า เรามีหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความเคารพ หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนว่าเขาเป็นจุดหมายไม่ใช่เครื่องมือ (As Ends in Themselves and Never As Means to Ends) รวมถึงเราต้องปฏิบัติต่อ การตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามเป็นตัวของตัวเอง และเคารพอย่างไม่มีเงื่อนไขว่า ผู้อื่นมีความแตกต่างและมีคุณค่า ผู้นำจะเคารพความคิดของผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นในฐานะเป็นบุคคล ผู้นำต้องรับฟังผู้ตามอย่างใกล้ชิด มีความเห็นใจ อดทน ใจกว้างต่อ

ความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือตรงกันข้าม สอดคล้องกับแนวคิดของ Berns ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการ ค่านิยม และเป้าหมายของผู้ตาม และช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จในเป้าหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2. ผู้นำที่มีจริยธรรมจะให้บริการผู้อื่น (Serve Others)

การให้บริการเป็นตัวอย่างของแนวคิดจริยธรรมที่เห็นแก่ผลประโยชน์ของผู้อื่น ผู้นำจะเอาประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลักหรือเป็นอันดับแรก หลักของการบริการผู้อื่นของผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การคำนึงถึงความผาสุกของผู้ตามในลักษณะของการให้คำปรึกษา การมอบอำนาจ การสร้างทีมงาน และสิทธิที่ผู้ตามควรจะมีในทศวรรษที่ผ่านมา หลักการให้บริการผู้อื่นได้รับการการกล่าวถึง ในเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำนวนมาก และในเอกสารเหล่านั้นกล่าวตรงกันว่า การเอาใจใส่ผู้อื่นเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นักการศึกษาจำนวนมาก ได้กล่าวถึงการเริ่มต้นของการสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) นอกจากนี้งานเขียนเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge กล่าวว่า หนึ่งในงานสำคัญของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ เป็นผู้รับใช้วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการทำให้วิสัยทัศน์นั้นชัดเจน และไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีวิสัยทัศน์ส่วนตนเพื่อองค์กรและชุมชน ในภาพรวม แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังการให้บริการ คือ การทำให้เกิดประโยชน์แก่คนหมู่มาก ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเต็มใจที่จะเอาผู้ตามเป็นศูนย์กลาง ถือเอาผลประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสิ่งแรกในการทำงาน และต้องปฏิบัติตนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

3. ผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นคนยุติธรรม (Shows Just) ผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นความเที่ยงธรรมและความยุติธรรม (Fairness and Justice) ผู้นำจะให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม หลักของความยุติธรรมคือ ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ และจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเท่านั้น ในกรณีที่จำเป็นนั้นจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติชัดเจน สมเหตุสมผลและมีค่านิยมทางศีลธรรมที่ชัดเจน ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นคนยุติธรรม ไม่มีลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นคนโปรดหรือเป็นคนพิเศษ

Beauchamp and Bowie (1988, cited in Northouse, 2007, p. 70) ได้เสนอหลักการในการจัดสรรอย่างยุติธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรผลประโยชน์

และงานในองค์กรให้มีความยุติธรรม ซึ่งผู้นำอาจจะใช้หลักการข้อเดียวหรือหลายข้อร่วมกันในการปฏิบัติต่อผู้ตามก็ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายสถานการณ์ หลักในการจัดสรรอย่างยุติธรรมประกอบด้วย 1) ให้แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน 2) ให้แต่ละบุคคลตามความจำเป็นส่วนบุคคล 3) ให้แต่ละบุคคลตามสิทธิของบุคคล 4) ให้แต่ละบุคคลตามความพยายามส่วนบุคคล 5) ให้แต่ละบุคคลตามการทำคุณประโยชน์เพื่อสังคม และ 6) ให้แต่ละบุคคลตามความดีความชอบ

4. ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องซื่อสัตย์ (Manifests Honesty) ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์ ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารข้อมูล ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ จะไม่พูดเท็จและจะต้องเปิดเผย นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ความท้าทายสำหรับผู้นำก็คือ ต้องหาจุดสมดุลของการเปิดเผยและการแสดงความจริงใจในขณะเดียวกันต้องคอยตรวจสอบว่าสิ่งใดเหมาะสมที่จะเปิดเผยในสถานการณ์นั้น นอกจากความซื่อสัตย์แล้ว ผู้นำต้องมีความรู้สึกไวต่อทัศนคติและความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สำหรับผู้นำในองค์กร การซื่อสัตย์หมายรวมถึง การไม่สัญญาในสิ่งที่คุณไม่สามารถทำได้ ไม่บิดเบือนความจริง ไม่อำพรางหน้าที่ที่ปฏิบัติ ไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ยอมรับแรงกดดันของการอยู่รอดของผู้ที่แข็งแรงที่สุด และไม่ยอมรับว่าในธุรกิจนั้นเราไม่ต้องเคารพเกียรติและความเป็นมนุษย์ของอีกฝ่ายหนึ่ง

5. ผู้นำที่มีจริยธรรมจะสร้างชุมชนหรือระบบที่อยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม (Build Community) มีคำนิยามภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการส่งอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แสดงถึงมิติทางจริยธรรมที่ชัดเจน เนื่องจากมีการอ้างอิงถึงเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า ผู้นำและผู้ตามเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติที่ใช้ในกลุ่ม ผู้นำต้องคำนึงถึงเป้าหมายตนเองและผู้ตามในขณะที่ผลักดันงานให้บรรลุถึงเป้าหมายร่วมกัน และ Burns ได้นำแนวคิดนี้มาเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามขับเคลื่อนกลุ่มไปในทิศทางที่ดีงามเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และในกระบวนการนั้น ทั้งผู้นำและผู้ตามก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องมีการคำนึงถึงเป้าหมายของทุกคนที่เกี่ยวข้องและใส่ใจในผลประโยชน์ของชุมชน ผู้นำแบบนี้จะแสดงจริยธรรมของการดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นไม่บีบบังคับผู้อื่น ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือ

ทั้งผู้นำและผู้ตามต้องใส่ใจนอกเหนือจากเป้าหมายร่วมกันของพวกเขาแล้ว ยังต้องใส่ใจต่อเป้าหมายและความต้องการของชุมชนด้วย สรุปแล้วนอกจากเป้าหมายของกลุ่มภายในองค์การแล้ว ผู้นำที่มีจริยธรรมยังต้องให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมขององค์การและวัฒนธรรมของสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรมด้วย

1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยมีแนวความคิดที่หลากหลายและน่าสนใจ ดังนี้

1.1 ผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Heifetz

ผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Heifetz เน้นบทบาทของผู้นำในการช่วยเหลือผู้ตามเพื่อการเผชิญหน้าและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ห่วงใยต่อผู้ตาม เอาใจใส่ต่อผู้ตาม พร้อมทั้งให้การสนับสนุนต่อผู้ตาม ทั้งนี้ผู้ตามจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำจะต้องใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการในการให้ความยุติธรรม เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศตามความเป็นจริง บริหารจัดการตามกรอบของหน้าที่ จัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสมที่สุด สรุปว่าหน้าที่ของผู้นำคือการช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตามให้สามารถต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าของบุคคล

1.2 ผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Burns

Burns (1978, p. 271) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้น การยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ลักษณะโดดเด่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้

1.2.1 สร้างความตระหนักต่อผู้ตามถึงการต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม

1.2.2 เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นในเชิงจริยธรรม

1.2.3 พยายามยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ

1.2.4 ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรม (Moral Maturity) ของผู้ตามสูงขึ้น

1.2.5 เสริมสร้างบรรยากาศของที่ทำงานหรือองค์การให้มีบรรยากาศของคุณธรรม (Ethical Climate) เช่น ยึดค่านิยมและการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น

1.2.6 จูงใจและส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน

1.2.7 ส่งเสริมให้ผู้ตามยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีธรรม

ตามแนวคิดของ Burns ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานในการทำงานตามแนวคิดความต้องการของ Maslow แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้นำ คือ การกระตุ้น การจูงใจ การพัฒนาคุณธรรมของผู้ตาม ความรับผิดชอบของผู้นำที่จะช่วยเหลือผู้ตามด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นและมีคุณค่า เช่น ความเป็นอิสระ ความยุติธรรม และความเสมอภาค

1.2 ผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Greenleaf

ในช่วงต้นทศวรรษปี ค.ศ. 1970 Robert Greenleaf ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบรับใช้สังคม (Servant Leadership) โดยกล่าวถึงผู้นำที่ให้ความสนใจหรือห่วงใยต่อผู้ตาม Greenleaf แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำคือผู้ให้ต่อบุคคลอื่นโดยการรับใช้หรือให้บริการแต่ในความจริงแล้ว ผู้นำแบบรับใช้สังคมนั้นให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือพวกเขาให้มีความรู้ที่เพิ่มขึ้นมีอิสระเพิ่มขึ้นและมีศักยภาพในการดูแลตนเองสูงขึ้น ผู้ให้บริการหรือผู้นำแบบรับใช้สังคมจึงเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความเสมอภาคต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การทุกคน ลดการใช้อำนาจและการควบคุมลง และยกระดับตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ให้ความเคารพกับประสบการณ์ ความเชื่อถือ และพลังความคิดของบุคคล นอกจากนั้นยังรวมถึงการฟัง การเอาใจใส่และการสร้างผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับสังคมต่อไป (Greenleaf, 1977, p. 254)

1.3 ผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Carroll and Buchholtz

Carroll and Buchholtz ได้เสนอคุณลักษณะ 7 ประการของผู้นำที่มีจริยธรรมสูง ดังนี้ (Carroll and Buchholtz, 2003, p. 183)

1.3.1 รักที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.3.2 มีการเตรียมการที่มีจริยธรรม

1.3.3 พิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน

1.3.4 มีลักษณะทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง

1.3.5 ยึดมั่นในความเที่ยงธรรม

1.3.6 มีหลักการในการตัดสินใจ

1.3.7 บูรณาการปัญหาทางจริยธรรมเข้ากับปัญญา

นอกจากนั้น Carroll and Buchholtz ยังได้นำเสนอแนวทางการพิจารณาความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม มี 10 ประการ ดังนี้ (Carroll and Buchholtz, 2003, p. 213)

1. การฟัง
2. การเอาใจใส่ การมีความรู้สึกร่วม
3. การเยียวยา
4. การโน้มน้าวจิตใจ
5. การตระหนักรู้
6. การมองการณ์ไกล
7. มีกระบวนการทางความคิด
8. อุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของผู้อื่น
9. บทบาทของผู้ให้บริการ
10. การสร้างชุมชน

คุณลักษณะทั้ง 10 ประการดังกล่าว ของผู้นำแบบรับใช้สังคม มีแนวคิดของการกระทำให้ผู้อื่นก่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้ตาม ผู้ร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.4 ผู้นำเชิงจริยธรรมของ Khan

Adalat Khan ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 4 ประการ ดังนี้ (Khan, 2010. p. 320)

1.4.1 ความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีจิตใจผูกพันกับเป้าหมายขององค์การในทางที่ดี ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามและทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดีเลิศต่อลูกค้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4.2 ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สอดคล้องกับกฎระเบียบขององค์การและวิชาชีพของตัวเอง การรักษาความลับความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยปราศจากการกระทำที่จะส่งผลร้ายต่อองค์การ การกระทำเหล่านี้ถือได้ว่า มีความเป็นมืออาชีพ

1.4.3 ความมีมนุษยธรรม (Humanity) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติและด้วยความเคารพ ดำเนินชีวิตในฐานะพลเมืองดีของโลก โดยส่งเสริมให้เกิดความสุขของมวลมนุษยชาติและปกป้องรักษาสภาพแวดล้อม ผู้นำที่มีมนุษยธรรมจะมีความมุ่งมั่นในจุดมุ่งหมายของตัวเองที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน

1.4.4 ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อว่า มีบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่และสูงกว่าตน เป็นภาวะของจิตที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกับอำนาจที่ยิ่งใหญ่ที่สุดโดยผ่านการกระทำ ทั้งนี้การกระทำทางวิญญาณจะรวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เช่น การทำโครงการการกุศลโดยไม่หวังผลตอบแทน

2) เครื่องมือวัดจริยธรรมของผู้นำ

โดยทั่วไปเรามักจะมองว่าจริยธรรมและศีลธรรมเป็นเรื่องส่วนตัว เราไม่อยากจะให้ใครมาตัดสินเราในเรื่องนี้ และก็ไม่อยากจะตัดสินคนอื่นด้วยเช่นกัน หรืออาจจะมองว่า เป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม วัดได้ยาก ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการให้นิยามและการมีแนวคิดทฤษฎีทางจริยธรรมไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้มีเครื่องมือวัดหรือแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มากนัก ในที่นี้จะนำเสนอแบบวัดจริยธรรมของผู้นำที่ Craig and Gustafason (1998, cited in Northouse, 2001, p. 112) ได้พัฒนาขึ้นคือแบบวัด Perceived Leader Integrity Scale (PLIS) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีจริยธรรมแนวคิดผลประโยชน์นิยม (Utilitarianism) แบบวัด PLIS นี้ จะประเมินจริยธรรมของผู้นำโดยการวัดระดับที่ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมองว่า การกระทำของผู้นำก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมหรือคนจำนวนมากที่สุดเพียงใด Craig and Gustafason พบว่าคะแนนของ PLIS มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการจะลาออกจากงานของพวกเขา

Parry and Proctor – thomson (2000 cited in Northouse, 2001, p. 128) ใช้แบบวัด PLIS ในการศึกษากับผู้บริหาร 1,354 คน และพบว่าการรับรู้ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะถูกมองว่ามีความซื่อสัตย์ด้วย นอกเหนือจากนั้นงานวิจัยยังพบว่า การรับรู้ความซื่อสัตย์ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิผลของผู้นำและขององค์การด้วย แบบวัด PLIS ยังสามารถใช้ในการประเมินความซื่อสัตย์เชิงจริยธรรมหรือความซื่อสัตย์โปร่งใส (Ethical Integrity) ของผู้บริหาร และในเวลาเดียวกัน PLIS ยังสามารถนำไปใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับจากพนักงานในองค์การ หรือนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำได้ ถ้านำ PLIS ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ แบบวัดนี้จะเป็นประโยชน์ในการระบุถึงพื้นที่ในองค์การที่อาจจะต้องการการแทรกแซงทางจริยธรรม (Ethics Intervention)

ตัวอย่างแบบวัดที่พัฒนาจาก Perceived Leader Integrity Scale (PLIS) (Northouse, 2001 adapted from PLIS that appeared in Leadership Quarterly, 9(2); S.B. Craig & Gustafason, 1998)

คำแนะนำ: ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นการรับรู้ของท่านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้อื่น (ซึ่งเป็นบุคคลที่ท่านกำลังประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชาของท่าน) ให้ท่านวงกลมล้อมรอบคำตอบที่สามารถอธิบายถึงบุคคลที่ท่านกำลังประเมินได้ดีที่สุด ตัวเลือกคำตอบ 1 = ไม่เคยเลย 2 = บางครั้ง 3 = บ่อยครั้ง 4 = เสมอ

ตาราง 1 แบบวัดที่พัฒนาจาก Perceived Leader Integrity Scale (PLIS)

1. สนใจผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลประโยชน์ขององค์การ	1	2	3	4
2. ให้คนอื่นเผชิญกับความเสี่ยงแทน เพื่อปกป้องตัวเองในเรื่องงาน	1	2	3	4
3. ชอบที่จะละเลยข้อเรียกร้อง	1	2	3	4
4. ตั้งใจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล	1	2	3	4
5. จะหักหลังพนักงานหรือคนอื่น ถ้าเขาเห็นช่องทางว่าเขาสามารถเอาตัวรอดได้	1	2	3	4

ตาราง 1 (ต่อ)

6. ตั้งใจทำให้ข้อผิดพลาดของผู้อื่นเป็นเรื่องใหญ่โต เพื่อทำให้พวกเขาดูไม่ดี	1	2	3	4
7. จะปฏิบัติต่อบางคนดีกว่านี้ ถ้าพวกเขาเป็นอีกเพศหนึ่ง หรือเป็นคนในอีกกลุ่มหนึ่ง	1	2	3	4
8. นำความผิดพลาดของคนอื่นมาล้อเลียน	1	2	3	4
9. สามารถไว้วางใจได้ในเรื่องข้อมูลที่เป็นความลับ	1	2	3	4
10. โกหก	1	2	3	4
11. ทำตัวชั่วร้าย หรือร้ายกาจ	1	2	3	4
12. จะไม่สนใจงานที่ไม่ได้ทำให้เขาได้ชื่อเสียง หรือได้รับการยอมรับ	1	2	3	4
13. ทำในสิ่งที่ละเมิดนโยบายขององค์การ แล้วคาดหวังให้คนอื่นช่วยปกปิดให้	1	2	3	4
14. ปล่อยให้คนอื่นถูกตำหนิ จากความผิดของเขา	1	2	3	4
15. ตั้งใจไม่ตอบอีเมล โทรศัพท์ หรือข้อความต่าง ๆ เพื่อให้เป็นปัญหาของคนอื่น	1	2	3	4
16. สร้างปัญหาหรือเพิ่มความลำบากให้กับคนอื่นที่เขากำลังลำบากอยู่	1	2	3	4
17. จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบ่อนการทำลายองค์การ	1	2	3	4
18. ตั้งใจบิดเบือนสิ่งที่คนอื่นพูด	1	2	3	4
19. เสแสร้ง หลอกลวง	1	2	3	4
20. อาฆาตแค้น	1	2	3	4
21. จะพยายามเอาความดีความชอบจากความคิดของคนอื่น	1	2	3	4
22. ชอบละเมิดกฎ	1	2	3	4
23. จะไม่ให้ข้อมูล หรือไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพราะต้องการให้คนอื่นล้มเหลว	1	2	3	4
24. จะปล่อยข่าวลือหรือคำนินทา เพื่อที่จะให้ร้ายผู้อื่น หรือองค์การ	1	2	3	4
25. หยาบคายหรือไร้มารยาทต่อเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4
26. จะพยายามทำร้าย หรือทำลายอาชีพคนอื่น เพราะความอิจฉา	1	2	3	4

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตาราง 1 (ต่อ)

27. แสดงความลำเอียงกับพรรคพวกของตน	1	2	3	4
28. จะขโมยสิ่งต่าง ๆ จากองค์การ	1	2	3	4
29. จะบิดเบือนข้อมูล ถ้ามันจะช่วยให้สถานการณ์ในการทำงานของเขาให้ดีขึ้น	1	2	3	4
30. มีมาตรฐานศีลธรรมสูง	1	2	3	4

ตัวเลือกคำตอบ 1 = ไม่เคยเลย 2 = บางครั้ง 3 = บ่อยครั้ง 4 = เสมอ

การให้คะแนน

PLIS ใช้เป็นเครื่องมือวัดการรับรู้ของผู้ประเมิน เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของบุคคลอื่น (ผู้ถูกประเมิน เช่น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การของท่าน) คำตอบของท่าน จะบ่งชี้ถึงระดับจริยธรรมของผู้ถูกประเมินนั้น

การคิดคะแนนปฏิบัติตามนี้ คือ

1. กลับคะแนนในข้อ 9 และ ข้อ 30 (ตัวอย่างเช่น ถ้าเลือก 1 จะได้คะแนน 4, เลือก 2 จะได้คะแนน 3, เลือก 3 จะได้คะแนน 2 และเลือก 4 จะได้คะแนน 1)

2. รวมคะแนนที่ผู้ตอบเลือกตอบจากข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ

ถ้าผลรวมคะแนนน้อย หมายถึง ผู้ประเมินคิดว่าผู้ถูกประเมิน (เช่น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของเขา) มีจริยธรรมสูง

ถ้าผลรวมคะแนนมาก หมายถึง ผู้ประเมินคิดว่าผู้ถูกประเมิน (เช่น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของเขา) มีจริยธรรมต่ำ

การแปลความหมายของคะแนนรวม

30 – 32 มีจริยธรรมสูง (High Ethical): ถ้าคะแนนของท่านอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่า ท่านเห็นว่าบุคคลที่ท่านประเมิน (เช่น ผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา) มีจริยธรรมในระดับสูง น่าเชื่อถือไว้วางใจ และมีหลักการสูงมาก

33 – 45 มีจริยธรรมปานกลาง (Moderate Ethical): ถ้าคะแนนของท่านอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่า ท่านเห็นว่าบุคคลที่ท่าน ประเมิน (เช่น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา) มีจริยธรรมในระดับปานกลาง บางครั้งบุคคลที่ท่านประเมินนั้น อาจจะมีพฤติกรรมที่ไร้จริยธรรม ภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

46 – 120 มีจริยธรรมต่ำ (Low Ethical): คะแนนในช่วงนี้ หมายความว่า ท่านเห็นว่าบุคคลที่ท่านประเมิน (เช่น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา) มีจริยธรรมในระดับต่ำ เขาอาจจะทำบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ ซื่อสัตย์ ไม่ยุติธรรม และไม่มีหลักการเกือบจะทุกครั้งที่เขามีโอกาส

นอกเหนือจากนี้ เกณฑ์เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและการแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม 8 ประการ คือ 1) การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ 2) การสร้างความร่วมมือแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์การ 4) พฤติกรรมที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ 5) ความเสี่ยงในการตัดสินใจ 6) การสื่อสารและเปิดเผยข้อมูล 7) การตอบสนองต่อคำวิจารณ์หรือความไม่เห็นด้วยจากผู้ตาม 8) การพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้มองเห็นความแตกต่างในพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม และภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมได้อย่างชัดเจน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563, หน้า 160 – 165) ดังตาราง 2

ตาราง 2 เกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม

เกณฑ์	ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม	ภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม
การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ	ทำเพื่อผู้ตามและองค์กร	ทำเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายในอาชีพของตนเอง
การดูแลผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก	พยายามทำให้เกิดความสมดุล	เอาใจใส่เฉพาะคนที่ให้ผลประโยชน์แก่ตนเองหรือพรรคพวก
การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์การ	การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้อยู่บนพื้นฐานของความต้องการค่านิยมและแนวความคิดของผู้ตาม	พยายามขายวิสัยทัศน์เฉพาะของตนเองหรือไม่ก็เขียนไว้แต่ไม่เคยนำมาปฏิบัติหรือนำมาใช้
ความซื่อสัตย์ของพฤติกรรมของผู้นำ	เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมที่มีหลักการ	ทำอะไรที่ได้ประโยชน์เฉพาะบุคคล

ตาราง 2 ต่อ

เกณฑ์	ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม	ภาวะผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม
ความเสี่ยงในการตัดสินใจและการกระทำของผู้นำ	เต็มใจยอมรับความเสี่ยงและมีการตัดสินใจที่จำเป็น	หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการกระทำที่จำเป็นและที่มีความเสี่ยงต่อตัวผู้นำ
การตอบสนองต่อการวิจารณ์และการไม่เห็นด้วยของผู้ตาม	กระตุ้นให้เกิดการประเมินการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่า	ไม่มีการกระตุ้นและหยุดยั้งการวิพากษ์วิจารณ์หรือคัดค้าน
การพัฒนาทักษะและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตาม	ใช้วิธีการโค้ช การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ตาม	ลดความสำคัญของการพัฒนาทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องพึ่งพาผู้นำ

แบบประเมินทางจริยศาสตร์

การนำหลักจริยศาสตร์สู่การปฏิบัติหรือเป็นการนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งก็ตาม ก็เพื่อมุ่งหวังหรือรักษาให้คนในองค์การ ซึ่งก็คือสถาบันการศึกษาที่มีผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรอื่นซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นคนดี คนเก่ง เป็นคนที่อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นจึงควรมีการควบคุมตรวจสอบ ประเมินตนเองหรือให้ผู้อื่นประเมินก็ตาม ก็เพื่อให้รู้ว่าผลจากการตรวจสอบประเมินอยู่ในระดับใด และนำผลการตรวจสอบประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้ตนเองหรือคนองค์การหรือสถานศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข จากแนวคิดการตรวจสอบประเมินนี้ Davies, M., & Heyward, P. (2019, pp. 1259 – 1275) จึงได้ออกแบบการตรวจสอบประเมินตนเองซึ่งเรียกว่า แบบวัดประเมินจริยธรรมของตนเอง เพื่อนำผลการตรวจสอบประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมต่อไป ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 แบบประเมินจริยธรรมของตนเองของ Davies, M., & Heyward

การประเมินจริยธรรมของตนเอง	ระดับความคิดเห็นในการประเมินตนเอง				
	1	2	3	4	5
1. มีการปิดบังความจริงเมื่อตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอดีตเมื่อมารับบทบาทใหม่					
2. มีความพยายามใช้เงินซื้อวัสดุอุปกรณ์ทุกสิ่งทุกอย่างโดยไม่พยายามสร้างสรรค์ขึ้นมาใช้เอง					
3. มีการอ่านข้อความทางอินเตอร์เน็ตหรือการอ่านบันทึกข้อความของคนอื่น โดยถือว่าเป็นการกระทำได้					
4. มีการแจ้งให้ผู้อื่นทราบถึงการกระทำความผิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. มีการแสดงท่าประกอบการอธิบายในเมื่อไม่สามารถหาใบเสร็จรับเงินมาแสดงได้เมื่อนำเงินไปใช้จ่าย					
6. มีการใช้เวลาเพียงเล็กน้อยช่วงที่มีการเรียนการสอนเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยถือว่าเป็นสิ่งกระทำได้					
7. มีการรายงานการเสียภาษีซึ่งเป็นเรื่องไม่จำเป็นเพราะเป็นภาษีที่ได้มาจากการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากงานประจำที่ปฏิบัติ					
8. มีการนำสิ่งของเพียงเล็กน้อยของสถานศึกษาไปใช้บ้างในบางโอกาส โดยถือว่าไม่เป็นความผิด					
9. มีการขอให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำงานเมื่อมีการเร่งรัดให้ส่งงานตามกำหนดเวลาแต่ส่งไม่ทัน					
10. มีการโทรศัพท์มาขอลาหยุดงานโดยบอกว่าลาป่วยหรือหยุดพักสักสองสามครั้งต่อปีโดยถือว่าเป็นสิ่งที่กระทำได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 ต่อ

การประเมินจริยธรรมของตนเอง	ระดับความคิดเห็นในการประเมินตนเอง				
	1	2	3	4	5
11. มีการขอทำงานเต็มเวลามากกว่าปกติ ทำต่อเนื่อง แม้ว่างานนั้นจะใช้เวลาน้อยกว่าที่ขอ					
12. มีการรับสิ่งของจากผู้ปกครองหรือผู้ประกอบการ โดยถือว่า เป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้					
13. มีการเพิกเฉยไม่บอกสภาพปัญหาข้อยุ่งยากต่าง ๆ แก่ผู้ใด เมื่อเวลาทำงาน					
14. มีการใช้อำนาจของสถานศึกษานำสินค้าของผู้ประกอบการมาทดลองใช้เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่ตั้งใจจะซื้อ					
15. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา ทั้งที่รู้ความจริงว่างานไม่ประสบความสำเร็จ					

จากแบบประเมินนี้ หากผู้ใดประเมินตนเองด้วยความบริสุทธิ์ใจตามที่ได้ปฏิบัติจริง จึงประเมินตนเองว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับคะแนน 5 คะแนนทุกข้อ รวม 15 ข้อ ก็จะได้คะแนนประเมินตนเองเท่ากับ 75 ถือว่าเป็นผู้มีจริยธรรม Davies, M., & Heyward จึงได้ตั้งเกณฑ์การแปลผลของการประเมินตนเองด้านการมีจริยธรรมของบุคคลไว้ดังนี้

65 – 75 ถือว่าเป็นบุคลที่มีจริยธรรม

30 – 64 ถือว่าเป็นบุคลที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับพอใช้

21 – 29 ถือว่าเป็นบุคลที่มีจริยธรรมต่ำกว่าเกณฑ์ จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาให้มีความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมให้มากกว่านี้

15 – 20 ต้องตั้งเป็นคำถามว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือไม่

สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมแก่ผู้ตาม โดยผู้นำเชิงจริยธรรมควรมีคุณลักษณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำคัญ เช่น ความเคารพ ให้บริการ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละ และสร้างชุมชนที่มีคุณธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ตาม องค์กรและสังคม

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Factors)

เมื่อมีการวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ของ ครู ประเด็นสำคัญที่จะขาดไม่ได้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมจึงเพิ่มความคาดหวังต่อตัวครู ว่าเป็นผู้ที่ไม่เพียงแต่เป็นคนดีมีจริยธรรมเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้สร้างโรงเรียนให้สามารถรองรับวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมแก่สังคมได้อีกด้วยนักวิชาการได้ให้ความสนใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยได้เสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่หลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการไทยและนักวิชาการต่างประเทศ โดยจะนำเสนอดังต่อไปนี้

ประชุม โพธิกุล (2550, หน้า 70) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ 1) พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษา 2) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแข็งขัน 3) ผู้นำต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม 4) ผู้นำมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและชุมชน 5) ผู้นำคือผู้สร้างชุมชน ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และสร้างค่านิยมร่วมกัน ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และโรงเรียนก็เป็นหน่วยเดียวกันกับชุมชน 6) ผู้นำต้องรักษาดุลยภาพในสิทธิต่าง ๆ ของครู นักเรียนและชุมชน ผู้บริหารต้องกำหนดกรอบการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมของสิทธิของการปฏิบัติที่ถูกต้อง สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นเบื้องต้นก็คือสิ่งใดเป็นสิทธิในกรอบความรับผิดชอบของผู้บริหาร 7) ผู้นำต้องแยกระหว่างความทันสมัยกับความถูกต้องทางจริยธรรม ผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีปัญหาในสิ่งที่ถูกต้องกับความทันสมัยซึ่งจะเป็นเหมือนเหรียญคนละด้านที่จะเคียงคู่และสนับสนุนกันไป 8) การตัดสินใจของผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานในสิ่งที่ถูกต้อง สนองตอบความต้องการของสมาชิกในชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีเป้าหมายเบื้องต้นในการให้บริการแก่สมาชิกในชุมชนของโรงเรียน 9) สร้างความกล้าหาญทางจริยธรรม โดยผู้นำต้องมีจุดยืนที่สอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจ ความรับผิดชอบและ 10) ผู้นำต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม

ของชุมชนและสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์นี้ต้องสื่อทุกวัน เพื่อชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 78) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้ 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัยและความอดทน 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความซื่อสัตย์ 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตรและความกตัญญู

อุทัย โล้วมั่นคง (2553, หน้า 173) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ เรื่องทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) และนำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณลักษณะดังกล่าวด้วยแนวทางตามกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (Moral Leadership Begins With Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแค่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมเท่านั้น แต่สำคัญที่สุดก็คือการประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 78) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้ 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานความมีวินัยและความอดทน 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความซื่อสัตย์ 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตรและความกตัญญู

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 137) ได้เสนอรูปแบบของโมเดลลิสเรลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) จริยธรรมต่อตนเอง มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การยึดมั่นในศีลธรรม ความเป็นกัลยาณมิตร จิตสำนึกการให้บริการผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์ 2) จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

และความสามารถในการสร้างทีมงาน 3) จริยธรรมต่อองค์การ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งผลสำเร็จของงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 110) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบและ 5) ความซื่อสัตย์

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 215) ผลการวิจัยสรุปได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความจงรักภักดี (loyalty) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) 3) ความยุติธรรม (justice) 4) ความซื่อสัตย์ (integrity) 5) การสะท้อนความคิด (reflection thinking) 6) ความน่าเชื่อถือ (credibility) 7) วิสัยทัศน์ (vision) 8) ความรับผิดชอบ (responsibility)

จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561, หน้า 56) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเคารพ 2) การบริการ 3) ความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความร่วมมือ 6) กฎหมาย 7) สังคม และ 8) การอุทิศตนเพื่อหน้าที่

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 58) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความน่าไว้วางใจ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความน่าเคารพ และ 5) ความเป็นพลเมืองดี

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ Greenleaf (1970, 1977, cited in Northouse, 2007) กล่าวว่า ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำนั้น ต้องเริ่มจากการเป็นผู้รับใช้คนอื่นก่อน (ซึ่งจำเป็นต้องปลูกฝังและปฏิบัติอย่างจริงจัง) ผู้นำแบบรับใช้สังคมจะให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ตาม และช่วยพวกเขาให้เป็นผู้ที่มีความรู้มากขึ้น พึ่งพาตัวเองและมีลักษณะเป็นผู้รับใช้มากขึ้น

Burn (1987, cited in Northouse, 2007) ได้แสดงความเห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ศีลธรรมและต้องยกระดับจิตสำนึกทางศีลธรรมให้แก่ผู้ตาม ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership)

ของ Burns ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ ค่านิยม และศีลธรรมของผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามทำให้ผู้ตามมีมาตรฐานความรับผิดชอบทางศีลธรรมสูงขึ้น

Heifetz (1994, cited in Northouse, 2007, p. 174) เสนอว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการช่วยผู้ตามให้จัดการกับค่านิยมที่ขัดแย้งกัน ผู้นำจะต้องใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตามกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา โดยผู้นำคอยช่วยจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจ การดูแลเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจ

Lewis (1997, p. 87) กล่าวไว้ว่า ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกที่ควร ในที่นี้ ความมีศักดิ์ศรี หมายถึง ความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness) นอกจากนี้ Smith (1994, อ้างถึงในกนกอร สมปราชญ์, 2546, หน้า 67) ได้สรุปมุมมองต่าง ๆ ของความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ว่าจริยธรรมในการเป็นผู้นำ ได้แก่ การวิเคราะห์วิจารณ์การปฏิบัติการเป็นผู้นำ ต้องเสริมพลังอำนาจให้แก่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการสะท้อนความคิด นอกจากนี้ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนตนและต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์การและสังคมด้วย (The Code of Ethics of the American Society for Public Administration) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดง ให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคล องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์กรในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจและยั่งยืน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์การที่มีจริยธรรม (Ethical Organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์การ รวมทั้ง Heifetz (1994, cited in Northouse, 2007, p. 174) เสนอว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการช่วยผู้ตามให้จัดการกับค่านิยมที่ขัดแย้งกัน ผู้นำจะต้องใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตามกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา โดยผู้นำคอยช่วยจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจ การดูแลเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจ และ Burn (1987, cited in Northouse, 2007) ได้แสดงความเห็นว่าเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ศีลธรรมและต้องยกระดับจิตสำนึกทางศีลธรรมให้แก่ผู้ตาม ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership) ของ Burns ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ ค่านิยม และศีลธรรมของผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามทำให้ผู้ตามมีมาตรฐานความรับผิดชอบทางศีลธรรมสูงขึ้น

Argyris (1999, p. 195) กล่าวว่า จริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้นำและผู้บริหาร คือ ความไว้วางใจที่ลงทุนไปในต้นทุนทางสังคม ความไว้วางใจเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของทุนทางสังคม ความไว้วางใจในองค์กรจะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

Northouse (2001, p. 131) ได้นำเสนอ หลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และ5) สร้างชุมชน (Community)

Carroll and Buchholtz (2003, p. 183) ได้เสนอคุณลักษณะ 7 ประการของผู้นำที่มีจริยธรรมสูง ดังนี้

1. มีความรักที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. มีการเตรียมการที่มีจริยธรรม
3. พิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน
4. มีลักษณะทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง
5. มีความยึดมั่นในความเที่ยงธรรม
6. มีหลักการในการตัดสินใจ
7. บูรณาการปัญญาทางจริยธรรมเข้ากับปัญญา

นอกจากนั้น ยังได้นำเสนอแนวทางการพิจารณาความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ตามแนวคิดของ 10 ประการ ดังนี้ (Carroll and Buchholtz, 2003, p. 213)

1. การฟัง
2. การเอาใจใส่ ความรู้สึกร่วม
3. การเยียวยา
4. การโน้มน้าวจิตใจ
5. การตระหนักรู้
6. การมองการณ์ไกล
7. มีกระบวนการทางความคิด
8. อุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของผู้อื่น
9. บทบาทของผู้ให้บริการ

10. การสร้างชุมชน

คุณลักษณะทั้ง 10 ประการดังกล่าว ของผู้นำแบบรับใช้สังคม มีแนวคิดของการกระทำที่ให้ผู้อื่นก่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้ตาม ผู้ร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แสดงออกของผู้นำ (Behaviors and Actions)

Dubrin (2004, p. 246) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่ เป็นเหตุ เป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แสดงความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น
2. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. สร้างกลุ่ม
4. เคารพในปัจเจกบุคคล และ
5. ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

National Centre for Ethics in Health Care (2005, p. 112) ได้กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นความสำคัญที่จะปฏิบัติโดยทันทีด้วยการยกระดับคุณภาพทางจริยธรรมบนสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์การ ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการสร้างสรรค์ ดำรงไว้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง การทำกิจกรรมการสนับสนุนและการชมเชยในสิ่งที่ดีส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเชิงจริยธรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเชิงจริยธรรม และผสานจริยธรรมที่มีอยู่อย่างหลากหลายในองค์การ โดยบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ 1) ความไว้วางใจ 2) มีความเคารพให้สิทธิผู้อื่น 3) การมีความเอื้ออาทรกัน 4) ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ 5) ความยุติธรรม 6) ความร่วมมือ 7) มีความเป็นพลเมืองดี

Karakose (2007, p. 189) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้นำจะได้รับความไว้วางใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้คือ 1) ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ

5) มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

Josephson (2009, p. 65) ได้กล่าวเสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The six pillars of character) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) ความเอื้ออาทร (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Mowday (2009, p. 84) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4 – S Model ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปที่คุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (Status) 2) ผู้ร่วมงาน (Staff) 3) การบริการ (Service) และ 4) สังคม (Society)

Ponnu and Tennakoon (2009, p. 156) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์การและความเชื่อถือในตัวผู้นำงานวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับ ความรับผิดชอบต่อองค์การของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น นั่นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบและ 3) ใช้หลักความเคารพนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมาก ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบหลักที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ประชุม โพธิกุล (2550)	2. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	3. อุทัย โลว์มั่นคง (2553)	4. สุเทพ ปาลสาร (2555)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	6. คำพร กองเตย (2560)	7. ขนิษฐา ทองสุข (2560)	8. จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์ (2561)	9. วิภาวดี ยินหรั่งดวง (2561)	10. Greenleaf (1977)	11. Burn (1987)	12. Heifetz (1994)	13. Lewis (1997)	14. Argyris (1999)	15. Northouse (2001)	16. Carroll and Buchholtz (2003)	17. Dubrin (2004)	18. National Centre for Ethics (2005)	19. Karakose (2007)	20. Josephson (2009)	21. Mowday (2009)	22. Ponnu and Tennakoon (2009)	ความถี่	ร้อยละ
1	การเป็นผู้ให้บริการ	✓				✓		✓			✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓			12	46.15
2	ยกระดับมาตรฐานจิตสำนึกศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความกล้าหาญทางจริยธรรม							✓		✓		✓	✓					✓				✓		6	23.08
3	ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม											✓										✓		2	7.69

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ประชุม โพธิกุล (2550)	2. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	3. อุทัย โล้วัฒนคง (2553)	4. สุเทพ ปาลสาร (2555)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	6. คำพร กองเตย (2560)	7. ขนิษฐา ทองสุข (2560)	8. จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์ (2561)	9. วิภาวี อินทรัตน์ (2561)	10. Greenleaf (1977)	11. Burn (1987)	12. Heifetz (1994)	13. Lewis (1997)	14. Argyris (1999)	15. Northouse (2001)	16. Carroll and Buchholtz (2003)	17. Dubrin (2004)	18. National Centre for Ethics (2005)	19. Karakose (2007)	20. Josephson (2009)	21. Mowday (2009)	22. Ponnu and Tennakoon (2009)	ความถี่	ร้อยละ
4	ความร่วมมือ ความสามัคคี		✓	✓	✓			✓				✓												5	19.23
5	วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์																							1	3.84
6	ความยุติธรรม		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓							✓	✓		✓	✓	✓	✓	15	57.69
7	ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓			✓						✓		✓		✓	✓	✓	✓		14	53.85
8	มอบอำนาจ สนับสนุน				✓					✓									✓					3	11.54
9	ความผูกพันต่อองค์กร			✓						✓		✓	✓						✓			✓		7	26.92
10	อำนาจ ศรัทธา บารมี																		✓					1	3.84

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ประชุม โพธิกุล (2550)	2. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	3. อุทัย โลว์มั่นคง (2553)	4. สุเทพ ปาลสาร (2555)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	6. คำพร กองเตย (2560)	7. ขนิษฐา ทองรุชุ (2560)	8. จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์ (2561)	9. วิภาวี อินทร์ดวง (2561)	10. Greenleaf (1977)	11. Burn (1987)	12. Heifetz (1994)	13. Lewis (1997)	14. Argyris (1999)	15. Northouse (2001)	16. Carroll and Buchholtz (2003)	17. Dubrin (2004)	18. National Centre for Ethics (2005)	19. Karakose (2007)	20. Josephson (2009)	21. Mowday (2009)	22. Ponnu and Tennakoon (2009)	ความถี่	ร้อยละ
11	มีความรู้ ความสามารถ											✓					✓	✓						3	11.54
12	สะท้อนความคิด สื่อสาร ชักชวน									✓											✓			2	7.69
13	การเปลี่ยนแปลง				✓												✓							2	7.69
14	ความไว้วางใจ	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓			✓	17	65.38
15	ความเปิดเผย			✓								✓												2	7.69
16	ความเป็นมืออาชีพ												✓											1	3.84
17	การสร้างกลุ่ม / สร้างชุมชน										✓					✓					✓			3	11.54

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ประชุม โพธิกุล (2550)	2. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	3. อุทัย โลว์หนทอง (2553)	4. สุเทพ ปาลสาร (2555)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	6. คำพร กองเตย (2560)	7. ขนิษฐา ทองสุข (2560)	8. จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์ (2561)	9. วิภาวี อินทรีดวง (2561)	10. Greenleaf (1977)	11. Burn (1987)	12. Heifetz (1994)	13. Lewis (1997)	14. Argyris (1999)	15. Northouse (2001)	16. Carroll and Buchholtz (2003)	17. Dubrin (2004)	18. National Centre for Ethics (2005)	19. Karakose (2007)	20. Josephson (2009)	21. Mowday (2009)	22. Ponnu and Tennakoon (2009)	ความถี่	ร้อยละ
18	ความนิ่งสงบ										✓													1	3.84
19	มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม																				✓			2	7.69
20	เมตตากัลยาณมิตร												✓				✓				✓			3	11.54
21	ความรักในงาน																					✓		1	3.84
22	สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม																✓					✓		2	7.69
23	ประหยัด อดออม พอเพียง																					✓		1	3.84
24	ความเป็นอิสระ																					✓		1	3.84

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ประชุม โพธิกุล (2550)	2. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	3. อุทัย โลว์หนทอง (2553)	4. สุเทพ ปาลสาร (2555)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	6. คำพร กองเตย (2560)	7. ขนิษฐา ทองสุข (2560)	8. จักรพงศ์ วงค์พิทักษ์ (2561)	9. วิภาดี อินทร์ดวง (2561)	10. Greenleaf (1977)	11. Burn (1987)	12. Heifetz (1994)	13. Lewis (1997)	14. Argyris (1999)	15. Northouse (2001)	16. Carroll and Buchholtz (2003)	17. Dubrin (2004)	18. National Centre for Ethics (2005)	19. Karakose (2007)	20. Josephson (2009)	21. Mowday (2009)	22. Ponnu and Tennakoon (2009)	ความถี่	ร้อยละ
25	เป็นแบบอย่าง / พลเมืองดี						✓							✓				✓					✓	5	19.23
26	ความรับผิดชอบ						✓		✓	✓			✓							✓		✓	✓	10	38.46
27	ความเคารพ		✓				✓		✓	✓							✓			✓			✓	10	38.46
28	มีจริยธรรมต่อตนเอง																✓							1	3.84
29	อุตสาหะ อดทน อดกลั้น																					✓		2	7.69
30	มีจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน																✓							1	3.84
31	มีจริธรรมต่อองค์กร																✓						✓	2	7.69

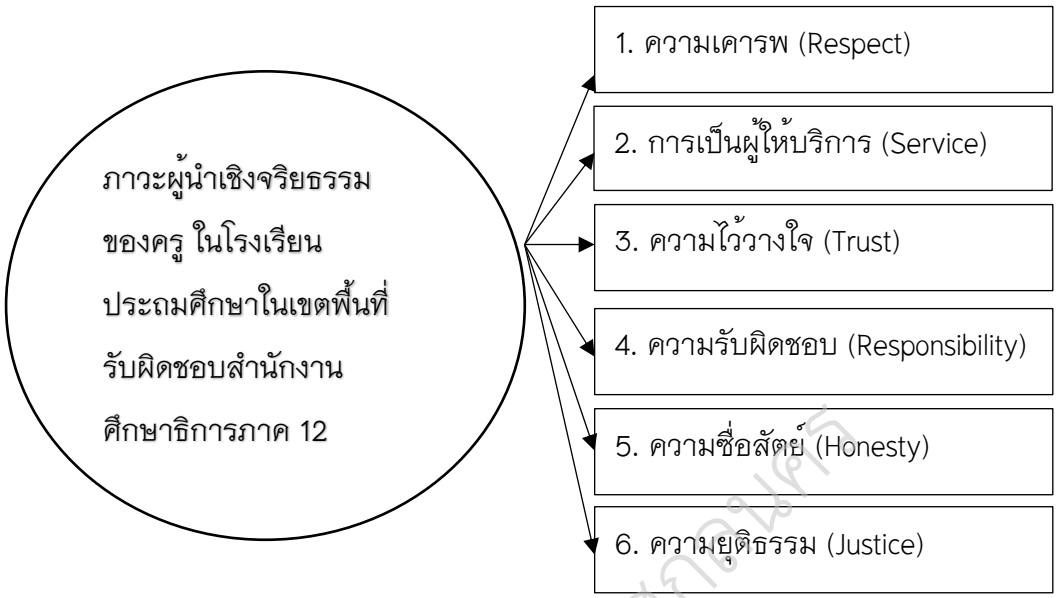
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 4 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ 10 ขึ้นไปและร้อยละ 38 ขึ้นไปจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความไว้วางใจ (Trust) (17 ความถี่, 65.38%) 2. ความยุติธรรม (Justice) (15 ความถี่, 57.69%) 3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) (14 ความถี่, 53.85%) 4. การเป็นผู้ให้บริการ (Service) (12 ความถี่, 46.15%) 5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) (10 ความถี่, 38.46%) 6. ความเคารพ (Respect) (10 ความถี่, 38.46%) ตามลำดับ

ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวได้จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณค่าที่ดีในตัวผู้เรียนอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้องค์ประกอบทั้ง 6 ดังกล่าวเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการศึกษาวิจัยนี้ เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับ จึงมีความน่าเชื่อถือในการนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างแม่นยำและเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

ดังนั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของครู ประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การเป็นผู้ให้บริการ (Service) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความเคารพ (Respect) ดังภาพประกอบ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

จากผลการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีนักวิชาการกล่าวถึงอย่างน้อย 10 คน หรือร้อยละ 38 ขึ้นไป งานวิจัยนี้

จึงกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชองศึกษาธิการภาค 12 ไว้ 6 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความเคารพ (Respect)

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบ (Responsibility

องค์ประกอบที่ 5 ความซื่อสัตย์ (Honesty)

องค์ประกอบที่ 6 ความยุติธรรม (Justice)

องค์ประกอบที่ 1 ความไว้วางใจ

Lewis (1991, p. 174) เชื่อว่า ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึงความมีศักดิ์ศรี (Integrity)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถ (Competence) และความเสมอต้นเสมอปลาย (Consistency) ในการบริหารจัดการความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกที่ควร ในที่นี้ความมีศักดิ์ศรี หมายถึง ความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness) (Hosmer, 1995, p. 80) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุดในสถานที่ทำงาน ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการของ The Code of Ethics of the American Society for Public Administration (ASPA, 1994, pp. 4 – 5) การสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคล องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์กรในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical Organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กรและจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ คือ ความไว้วางใจที่ลงทุนไปในต้นทุนทางสังคม Argyris (1999, p. 80) กล่าวว่า เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อผู้อื่น บุคคลต้องมอบความรับผิดชอบของตัวเองให้กับผู้อื่น ความไว้วางใจเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของทุนทางสังคม ความไว้วางใจในองค์การจะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และองค์การได้จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับสมาชิก สมาชิกและผู้นำต่างก็แสดงสิ่งดี ๆ ร่วมกัน การสื่อสาร คือการสร้างความเข้าใจ (O'Connor & McDermott, 1996, p. 216) การได้รับความไว้วางใจในองค์การหมายความว่าสมาชิกยอมรับพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ไว้วางใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ ผู้นำที่น่าไว้วางใจจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์การสามารถพึ่งพาได้ สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรู เช่น ผู้นำที่น่าไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กร และจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก ผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ทำอย่างที่พูด) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกในองค์กร และผู้นำจะเป็นคนที่มีความสำคัญที่สุดเมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อผู้นำเพิ่มขึ้น สภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้ แต่ความ

ไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำเพียงครั้งเดียว และเมื่อสูญเสียความไว้วางใจแล้ว ก็ยากที่จะสร้างมันขึ้นมาใหม่ให้เหมือนเดิมได้

Kouzes and Posner (1987, p. 207) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำไม่ได้รับความไว้วางใจ สมาชิกก็จะมีความซื่อสัตย์ต่อผู้นำลดลง ก่อให้เกิดความวุ่นวายความแตกแยก ซึ่งเป็นผลเสียต่อความมั่นคงขององค์การ

Robbins (2000, p. 69) ได้นำเสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้หลายประการ ดังนี้ 1) ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (Mistrust Drives Out Trust) บุคคลที่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นจะแสดงออกโดยการเปิดเผย ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพราะมีความตั้งใจจริง ส่วนบุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นจะ ไม่เปิดเผยข้อมูลหรือไม่แสดงความคิดเห็น มีพฤติกรรมฉวยโอกาสหาประโยชน์ให้กับตนเอง การกระทำของบุคคลเหล่านี้จะทำให้บุคคลที่มีความไว้วางใจ เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจขึ้น ดังนั้น บุคลากรที่ไม่มีความไว้วางใจจำนวนเล็กน้อย ก็อาจจะเป็นพิษภัยต่อทั้งองค์การได้ 2) ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust Begets Trust) การแสดงออกถึงความไว้วางใจของบุคคลจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น ผู้นำที่มีศักยภาพจะเพิ่มความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทีละน้อยโดยการจำกัดขอบเขตการลงโทษหรือไม่ใช้การลงโทษเลยเมื่อเกิดความไว้วางใจขึ้นแล้วในองค์การ 3) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ (Growth Often Makes Distrust) ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้ผู้นำฉวยโอกาสแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเอง ในสภาพเช่นนี้ ผู้นำมักแก้ปัญหาแบบตายตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบจากผู้นำระดับสูงกว่า และมักทิ้งปัญหาที่เกิดจากความไม่น่าไว้วางใจให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้นำจึงควรอยู่ในตำแหน่งเป็นวาระสั้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของตนเอง 4) การลดขนาดองค์การเป็นการทดสอบระดับความไว้วางใจ (Decline or Downsizing Test the Highest Levels of Trust) การลดคนหรือขนาดองค์การ มักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจเพราะการปลดบุคลากรขององค์การออกไปมีผลทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน สูญเสียความจงรักภักดี และความไว้วางใจในองค์การ 5) ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (Trust Increases Cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่น เชื่อถือซึ่งกันและกัน หากบุคคลใดเกิดปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือเขาจะรู้สึก มั่นใจว่าจะได้รับการช่วยเหลือทันที และเมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรค

สมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน 6) ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (Mistrust Destroys Self Groups) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่ม พวกเขาจะไม่ยอมรับและตีตัวออกห่าง และเริ่มสนใจความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มไม่ไว้วางใจกันมักเกิดความเคลือบแคลงสงสัยสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่ม ปฏิกิริยาเหล่านี้จะทำลายกลุ่มในที่สุด 7) ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (Mistrust Generally Reduces Productivity) ไม่อาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิต แต่ความไม่ไว้วางใจมักก่อให้เกิดการลดผลผลิตอยู่เสมอ ความไม่ไว้วางใจทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรในองค์การเหล่านี้จะตอบสนองโดยการปิดบังข้อมูลข่าวสาร และเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา เขาจะหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือเพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์จากเขา บรรยากาศของความไม่ไว้วางใจจะทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานล่าช้า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความไว้วางใจในองค์การ

การศึกษาความไว้วางใจในเชิงองค์ความรู้ทางจิตวิทยานั้น ได้รับการค้นคว้าวิจัยอย่างกว้างขวางจากบรรดานักวิชาการในฐานะที่ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในขณะที่การศึกษาความไว้วางใจในองค์กรนั้นจะมีไม่มากนัก ตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาความไว้วางใจ ได้แก่ งานของ Mayer, Davis and Schoorman (1995, p. 261) ซึ่งสรุปการวิจัยไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กรมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่าง ๆ หรือการโน้มน้าวผู้อื่น (2) ความเมตตากรุณา (Benevolence) คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับผู้ที่ไว้วางใจเรา และ (3) ความตรงไปตรงมาหรือความซื่อสัตย์ (Integrity) ซึ่งเป็นความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา นอกจากนี้ นักวิจัยทั้งสามยังได้รวบรวมคุณลักษณะและจิตลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ พบว่า ปัจจัยที่มีอยู่ในตัวของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ (Trustee) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจจากผู้อื่น (Truster) ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (Past Interactions) ในงานของ Boyle and Bonacich (1970, p. 195) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ศักยภาพ (Competence) ความเสมอต้นเสมอปลาย (Consistency) ความรอบคอบ

(Discreetness) ความยุติธรรม (Fairness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความภักดี (Loyalty) การเปิดเผย (Openness) การรักษาสัญญา (Promise Fulfillment) ความเป็นมิตร (Receptivity) ในงานของ Butler (1991, p. 80) พบปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ (Trustworthy Intentions) และความสามารถ (Ability)

ในการศึกษาของ Cook and Wall (1980, p. 238) พบว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถ (Ability) และการแสดงความเอาใจใส่ (Intentions to Produce) ปัจจัยด้านการเปิดเผย (Openness) การแสดงความเป็นพวกพ้อง (Ownership of Feelings) ประสบการณ์ (Experience) และวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Norm) จากการศึกษาของ Farris, Senner and Butterfield (1973, p. 218) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competence) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ในงานวิจัยของ Lieberman (1981, p. 325) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ (Judgement of Competence) และเป้าหมายกลุ่ม (Group Goals) จากข้อค้นพบของ Ring and Van de Ven (1992, p. 45) รวมถึงปัจจัยด้านความสามารถ (Ability) และการมีค่านิยมสอดคล้อง (Value Congruence) ในงานของ Sitkin and Roth (1993, p. 39) เป็นต้น

สรุปแล้ว มี 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ความเมตตากรุณา (Benevolence) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ที่สามารถอธิบายการเกิดความไว้วางใจได้ดีที่สุด เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยหลักนี้ มาจากการศึกษาการรับรู้ในผู้ที่ได้รับความไว้วางใจโดยตรง จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Mayer, Davis and Schoorman

Robbins and Coulter (2003, p. 269) มีข้อแนะนำให้ผู้นำปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกไว้วางใจดังนี้ 1) Practice Openness คือ การตัดสินใจ การปฏิบัติและการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย และไม่มีวาระซ่อนเร้น 2) Be Fair คือ การให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) Speak Your Feeling คือ การพูด หรือการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง 4) Tell the Truth คือ การบอกหรือการพูดความจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา แม้จะเป็นเรื่องในทางลบ 5) Show Consistency คือ การปฏิบัติตนสม่ำเสมอ อยู่ในร่องในรอย ไม่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาหรือพลิ้วไปตามสถานการณ์ 6) Fulfill Your Promises คือ การรักษาพันธะและคำมั่นสัญญาที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) Maintain Confidences คือ การเก็บและรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา 8) Demonstrate Competence คือ การแสดงศักยภาพและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนา

ตนเองให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และ 9) Leading Through Empowerment คือ การเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูผู้นำแสดงออกถึงความมีคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความจงรักภักดีและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ความเมตตากรุณาในการดูแลเอาใจใส่ทั้งในด้านการศึกษาที่มีคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน การแสดงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมในทุกการติดต่อสื่อสาร การแสดงออกถึงความเปิดเผยและโปร่งใสในการจัดการเรียนการสอน และการแสดงถึงความจริงใจในทุกการกระทำและคำพูด ครูผู้นำควรมีความมั่นคงสม่ำเสมอในทั้งในด้านวิชาการและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การให้โอกาสนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม คือสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันและความไว้วางใจในครูผู้นำ ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสถึงความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า “คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจารณาในทางที่ถูกต้องตามธรรมะ แล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่าสิ่งที่ควรที่จะปฏิบัตินำความเจริญแก่มวลมนุษย์ ในการปฏิบัตินี้ก็จะต้องมีความเที่ยงตรง และปราศจากอคติ ซึ่งพูดกันมากว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติ อันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึง ไม่ คติ แปลว่า ไป เป็นทางที่ไม่ควรไปดูจะเป็นในทางลบมากกว่า แต่ว่าก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดี และก็ส่งเสริมในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีคือความยุติธรรม สิ่งที่ไม่ดีก็คืออคติ อคตินี้จะต้องทราบว่ามีเหตุที่ทำให้ไปในทางที่ไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไรโดยไม่ได้พิจารณาก็ทำให้เกิดความยุติธรรมไม่ได้ ก็เป็นอคติอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสินอะไรโดยที่ว่าเพราะว่าเรามีความชอบ หรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่เที่ยงตรง ถ้าเราไม่ชอบอะไรก็ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพล หรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่จะทำให้เราไม่มีความยุติธรรมได้ เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลย จะต้องสามารถ

ที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่า ถ้าเราพูดอย่างนี้ ปฏิบัติอย่างนี้ก็จะเป็นภัย ฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้ไม่กลัวภัย นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญก็จะต้องไม่ให้ความไม่รู้มาครอบงำเรา เราจะต้องค้นคว้าให้ลึกซึ้ง พิจารณาให้รอบคอบ ถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เราก็เอาไปพิจารณาดู เราปราศจากอคติทั้ง 4 นี้ เราจะสามารถที่จะปฏิบัติงานโดยเฉพาะผู้พิพากษาได้อย่างดี ฉะนั้นก็ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าอย่าให้ความชอบใจความไม่ชอบใจ ความกลัว หรือความไม่รู้มาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติในการเว้นอคติ 4 อย่างนี้ก็เป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี เป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบัน ความยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไป ตลอดจนประเทศชาติจะมีชื่อมีแป”

ความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้ คือ การพิจารณาตัดสินคดีความตามหลักธรรมอย่างเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะรัก เรียก ฉันทาคติ 2) ลำเอียงเพราะชัง เรียก โทสาคติ 3) ลำเอียงเพราะหลง เรียก โมหาคติ และ 4) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ

กนกอร สมปราชญ์และคณะ (2546, หน้า 128) กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมีพื้นฐานในการแสวงหาความยุติธรรม อิสรภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงต้องมีอิสระและเสรีภาพ ไม่ถูกครอบงำหรืออิทธิพลใด ๆ จากนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่ไม่ชอบธรรม ทั้งความคิดและการกระทำ นอกจากการมองเห็นความต้องการขององค์การ หน่วยงานชุมชนและสามารถจัดการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงขององค์การและสังคมได้ ต้องรู้ตน รู้คน รู้งาน ประสานความคิด

วุฒิชัย เต็งพงศธร (2549, หน้า 37) กล่าวว่า “ความยุติธรรม” แปลตามตัวอักษรได้ว่าถูกต้องตามหลักธรรม คนจะได้รับผลดีจากการทำตามหลักธรรมและจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษจากการกระทำผิดหลักธรรมะ

วิโรจน์ วงษ์ทน (2550, หน้า 84) ความยุติธรรมตามแนวคิดของ โสเครตีส หมายถึง การแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น คนที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่อยุติธรรมด้วยความยุติธรรม ผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม และทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ ถ้าผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรมหรือไม่กล้าที่จะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคมหรือมีสองมาตรฐาน สังคมนั้นย่อมไม่มีความสุขวุ่นวาย

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2551, หน้า 36) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติในความเป็นมนุษย์การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น การคิดและการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันและมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม และความชอบด้วยเหตุผล ตัวอย่างเช่น การไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง

โสภณ รัตนากร (2553, หน้า 90) กล่าวว่า ความยุติธรรมอาจหมายถึง ความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี และการปฏิบัติตามหน้าที่ ความยุติธรรมคลุมถึงความประพฤติทั้งหมดของคนเรา แต่หลักความยุติธรรมเป็นหลักที่กว้างกว่าหลักกฎหมาย ความยุติธรรมตามกฎหมายแคบว่าความยุติธรรมโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ เป็นความยุติธรรมที่มีอยู่ในขอบเขตของกฎหมายหรือการใช้กฎหมายความยุติธรรมหรืออยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้กฎ หรือระเบียบข้อบังคับไม่ว่ากฎนั้นจะเป็นกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติกันมาในสังคมหรือหมู่คณะความอยุติธรรมเกิดจากการใช้กฎหรือข้อบังคับนั้นโดยลำเอียงและความอยุติธรรมอาจเกิดขึ้นจากกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั้นเองไม่เป็นธรรม ความอยุติธรรมเช่นนี้เป็นความอยุติธรรมในสาระหรือเนื้อหาของกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั้นเอง

สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธุ์ (2539, หน้า 67) ได้สรุปทรรศนะเกี่ยวกับความยุติธรรมของ Plato และ Arisotle ซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือ The Republic ว่าความยุติธรรมไม่ได้มีความหมายแคบ ๆ ว่า ความเที่ยงธรรมหรือการไม่ลำเอียงตามความเข้าใจทั่วไป แต่หมายถึงสิ่งที่เป็น “สัมมาร่วม” (Common Good) ที่จะบันดาลความสุขให้กับคนและรัฐ และอธิบายถึงความยุติธรรมว่า “สิ่งที่ประเสริฐในบรรยากาศการเมืองคือ ความยุติธรรมและความยุติธรรมประกอบขึ้นในสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมผลประโยชน์ร่วม” ความยุติธรรมเกี่ยวพันกับองค์ประกอบสองประการคือ สิ่งที่กำหนดให้และบุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นเจ้าของสิ่งที่กำหนดให้นั้น ความยุติธรรมจะบังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน ได้รับสิ่งที่กำหนดให้แบบเดียวกัน

เสถียร หอมขจร (2540, หน้า 97) กล่าวว่า Thomas Hobbsได้แสดงทรรศนะว่าในสภาวะธรรมชาติซึ่งปราศจากรัฐบาลนั้น ไม่มีเกณฑ์ที่จะตัดสินว่าอะไร คือ ความยุติธรรมหรือความอยุติธรรม อะไรผิดอะไรถูก พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล เพราะฉะนั้น ความยุติธรรมหรืออยุติธรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีข้อตกลงหรือสัญญากันแล้ว ผลของการทำสัญญาประชาคมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจร่วม เมื่อมีอำนาจร่วมก็มีกฎหมาย กฎหมายจึงเป็นคำสั่งขององค์อธิปัตย์ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อให้มนุษย์ทุกคนปฏิบัติตามสัญญา ผู้ละเมิดกฎหมายจึงเป็นผู้ไม่ปฏิบัติตามสัญญาซึ่งความอยุติธรรมก็เกิดขึ้น และความหมายของคำว่าอยุติธรรมก็ไม่มีอะไรมากไปกว่าการไม่ปฏิบัติตามสัญญา สำหรับความยุติธรรมนั้นก็คือสิ่งที่ไม่อยุติธรรม (Unjust) นั่นเอง

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2549, หน้า 116) กล่าวว่า Pitagorus นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวถึงความยุติธรรมไว้ว่า “ความยุติธรรม” คือ จำนวนที่คูณตัวมันเองหรือกำลังสอง เพราะกำลังสองเป็นเลขจานวนที่สมดุลที่สุด เนื่องจากประกอบขึ้นเป็นส่วนประกอบเท่า ๆ กันทุกส่วน ดังนั้น เมื่อความยุติธรรมเป็นจำนวนยกกำลังสองเพราะเหตุว่าทุกส่วนเท่ากัน รัฐที่ยุติธรรมจึงต้องเป็นรัฐที่ทุกส่วนเท่ากันหรือเสมอภาคกัน

Cobb (1994, p. 38) กล่าวถึง การเป็นผู้นำทางการศึกษาว่าต้องเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ต้องมีอิสรภาพและความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Thing) เมื่อเผชิญกับสภาวการณ์จำเป็นที่ต้องเลือกตัดสินใจ ต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เพราะการเป็นผู้นำต้องมีหลักการมีวินัย มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคทั้งปวง เหนือสิ่งอื่นใดต้องมีพฤติกรรมจริยธรรมโดยอาศัยเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าเป็น “สิ่งที่ถูกต้อง” เช่น ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่ มีความสมดุลกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และเรารู้สึกอย่างไรกับตนเอง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมจริยธรรมผู้นำเพิ่มเติม เช่น 1) ประเด็นนั้นเป็นความจริงหรือไม่ 2) การกระทำนั้นยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง 3) มีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) เหตุการณ์เช่นนี้หรือวิธีการนี้เป็นการสร้างมิตรภาพหรือกัลยาณมิตรต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่

จากความคิดเห็นของนักคิด นักทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรม สรุปได้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความสุจริต ความเป็นธรรมปราศจากอคติ ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ความชอบ

ด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย เคารพสิทธิ์ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3) แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4) การทำให้สังคมมีความยุติธรรม และสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และ 5) กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 379) อธิบายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ส่วนคำว่า สุจริต หมายถึงความประพฤติดีงาม ความประพฤติชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของประชากรที่พึงประสงค์ของคนไทย ความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันของบุคคลย่อมเป็นเหตุให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาตนให้มีวินัย มีความงามทางกาย วาจานั้นมีข้อห้ามไว้ในเบญจศีลว่าจะต้องไม่กล่าวคำที่เป็นเท็จ หลอกลวง ไม่จริงและในเบญจธรรมมีข้อที่ควรปฏิบัติคือ ต้องมีสัจจะเป็นการย้ำว่าไม่ให้โกหกให้จริงใจต่อกัน บุคคลที่มีความจริงใจย่อมได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่นจะคิดจะทำอะไรย่อมมีผู้ช่วยเหลือค้ำจุน ต่างจากคนหลอกลวงที่ไม่มีใครอยากคบหาเสวนาหากดูคำสอนเกี่ยวกับการเลือกคบคน พระพุทธองค์ทรงสอนว่า บุคคลที่ไม่ควรคบหาสมาคมด้วยก็คือ คนประจบ ดีแต่พูด หาความจริงใจไม่ได้

ความซื่อสัตย์จริงใจที่แสดงออกทางวาจา ทำให้บุคคลมีความสุจริตทางวาจา 4 ข้อในกุศลกรรมบถ 10 ส่วนความซื่อสัตย์ที่แสดงออกทางกาย ได้แก่ การไม่ลักขโมยในเบญจศีลและมีสัมมาอาชีวะ ในเบญจธรรม การลักขโมยมีความหมายกว้างถึงของทุกอย่างไม่ว่าอยู่ในที่ลับหรือที่แจ้ง หากไม่ใช่ของของตนแม้จะได้รับโอกาสดูแลรักษาก็ต้องดูแลเพื่อให้เจ้าของเขาเป็นผู้รับประโยชน์ ไม่ใช่แสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล ตัวอย่างเช่น นักการเมืองหรือข้าราชการได้รับมอบหมายจากประชาชนให้ดูแลเศรษฐกิจของบ้านเมือง ดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยหาประโยชน์เพื่อตนจากหน้าที่ที่ได้รับ เรียกว่า คอร์รัปชั่นโกงบ้านโกงเมือง โกงเวลาราชการ ทำให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนไม่ซื่อสัตย์ ในระดับครอบครัวผู้ที่ไม่ปฏิบัติเบญจศีลทั้งในข้อมุสาและในข้อกาเม คือ ไม่มีสัจจะและกามสังวรในเบญจธรรม ย่อมทำให้สามีภรรยาไม่มีความไว้วางใจกัน แสดงว่าไม่มีความซื่อสัตย์ ความสงบสุขในครอบครัวก็เกิดขึ้นไม่ได้ ปัญหาครอบครัวแตกแยกก็มีมูลเหตุมาจาก ความไม่ซื่อสัตย์

ไม่จริงใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทางกายย่อมไม่ก่อเวรภัยแก่ผู้ใด ไม่ทำร้าย คิดพยาบาท อาฆาต ทำลายใครทั้งโดยทางกาย วาจาและใจ เป็นผู้ปฏิบัติกุศลกรรมบถ ครบทั้ง 10 ประการ ความเป็นผู้มีความยุติธรรมก็บังเกิดแก่บุคคลผู้นั้นด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม จึงมีความสำคัญในอันที่จะส่งผลต่อเนื่องกันกับการพัฒนาศีลหรือระเบียบวินัย

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 80) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงาม เป็นคุณสมบัติของการรักความจริง มีสัจจะ และมีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2548, หน้า 53) ได้อธิบายว่า ความซื่อสัตย์มีความหมายรวมถึง ความหนักแน่น ความน่าเชื่อถือ ความยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง จึงให้ความหมายในทัศนะของท่านว่า “การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม”

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 12) ให้คำนิยามไว้ว่า ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 51) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้องดีงาม เป็นหลักในการดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจให้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน มีความละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมา และจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควรถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงด้วยความระมัดระวังและเกิดผลดี

ต่อตนเองและสังคม ตัวอย่างเช่น การซื่อตรงต่อเวลางาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่น การกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาชีพ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ ในทรรศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลทั่วไป ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นใคร ประกอบอาชีพอะไร หรืออยู่ในวัยใดก็ตาม เมื่อบุคคลมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อครอบครัวต่อสังคมและต่อประเทศชาติแล้วย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันองค์กรใดที่มีคนในองค์การมีความซื่อสัตย์ องค์กรนั้นก็สามารถประกอบกิจการได้อย่างมั่นคง และในทำนองเดียวกัน ถ้าสังคมหรือประเทศชาติใดมีคนในสังคมหรือประชาชนในประเทศที่มีความซื่อสัตย์ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะเป็นผู้นำในประเทศหรือเป็นประชาชนทั่วไป สังคมหรือประเทศนั้น ๆ ก็จะเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าวัฒนาถาวร สามารถพัฒนาสังคมและประเทศให้ความเจริญก้าวหน้าได้ จึงถือได้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นรากเหง้าของความเจริญทางจิตใจและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานคุณธรรมสี่ประการแก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ไว้ดังนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555, หน้า ก)

“ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตัวเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมสี่ประการนี้ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้วจะช่วยทำให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุง พัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์”คุณธรรมสี่ประการที่กล่าวมานั้น มีความซื่อสัตย์รวมอยู่ทั้งหมดทั้งสี่ประการ แสดงให้เห็นว่าความซื่อสัตย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ หลักธรรม 4 ประการสำหรับผู้ครองเรือน ซึ่งเรียกว่า ฆารวาสธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในศาสนาพุทธ ประกอบด้วยธรรมะ 4 ประการ ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ซึ่งสัจจะแปลว่า จริง ตรง แท้ มีความซื่อสัตย์

เป็นพื้นฐาน เป็นคนจริงต่อความเป็นมนุษย์ของตน ทมะ แปลว่า ฝึกตน ข่มจิต และรักษาใจ บังคับตัวเองเพื่อลดและละกิเลส และรักษาสัจจะ ขันติ แปลว่า อดทน ไม่ใช่แพียงแต่อดทนกับคำพูดหรือการกระทำของผู้อื่นที่เราไม่พอใจ แต่หมายถึงการอดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเสส จาคะ แปลว่า เสียสละ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน โดยเฉพาะกิเลส เพราะนั่นคือสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่กับตน ละนิสัยไม่ดีต่าง ๆ ธรรม 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติและจาคะดังกล่าวมานี้ มุ่งหมายให้นำไปใช้ในชีวิตการครองเรือนของบุคคลทั่วไปโดยยึดถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของจิตใจในการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับคนทั้งหลายที่จะอยู่ร่วมกันหรือติดต่อเกี่ยวข้องกันให้เหมาะสมตามฐานะนั้น ๆ เพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ชีวิตของตนเองและแก่ชีวิตของคนอื่น ๆ ในสังคม

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ครู แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ 2) ตรงต่อเวลา 3) ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 5) รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้ให้บริการ

ในปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการรับใช้สังคม (Servant Leadership) ได้รับความนิยมและแพร่หลายในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้มีงานเขียนที่กล่าวถึงแนวคิดนี้อยู่บ้างแต่ไม่มากนักโดยใช้คำในภาษาไทยว่า ภาวะผู้นำ แบบรับใช้หรือภาวะผู้นำใฝ่บริการ ทั้งนี้เนื่องจากต้องการจะสื่อความหมายของภาวะผู้นำในเชิงบวกและแนวคิดดังกล่าวไม่ใช่เรื่องของการรับใช้ผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของหลักพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม หลักการสนใจต่อ ความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามและในขณะเดียวกันก็ให้ความสนใจต่อการเติบโตขององค์การด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนอยู่ภายใต้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบรับใช้สังคม ดังรายละเอียดและแนวคิดที่นำเสนอต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship and Servant Leadership)

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านศึกษาและจากผลการศึกษาของ Lussier and Achua (2000, pp. 319 – 393; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 30) พบว่าผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) และผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม (Servant Leadership)

แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในผู้นำที่มีต่อผู้ตาม หลักการสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ผู้นำมีการสั่งการน้อยลงและมีการบริการบุคคลอื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำแบบผู้ดูแลรับผิดชอบทีมงานและผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม เป็นการจัดการให้บุคคลอื่นก่อนตัวเองและเมื่อรวมกันแล้วก็จะเป็นรูปแบบตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในสาขาอาชีพใด ๆ ก็ตามธรรมชาติและความสำคัญของภาวะผู้นำแบบ Stewardship และ Servant Leadership

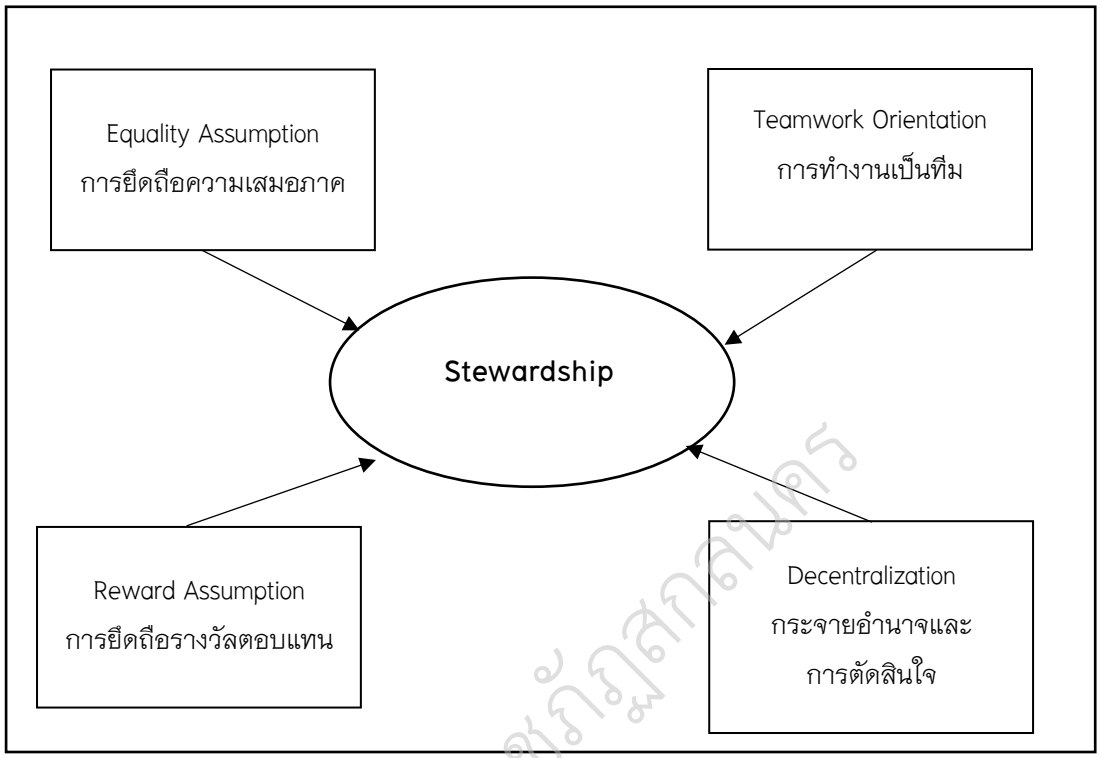
1.1 Stewardship เป็นการให้ความสำคัญกับการให้อำนาจผู้ตามเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่มุ่งไปที่พนักงาน ซึ่งจะทำให้พวกเขามีอำนาจที่จะตัดสินใจและควบคุมงานของตน

1.2 Servant Leadership คือ ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ของตนเป็นการเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยการช่วยเหลือให้พวกเขาเหล่านั้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาทางอารมณ์ การทำให้ผู้อื่นบรรลุความต้องการ ถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำแบบ Servant Leadership

ทั้ง Stewardship และ Servant Leadership มีความสัมพันธ์กับแนวคิดหรือหลักการการจัดการทีมด้วยตนเอง เพราะว่าผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับการให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเดิมเน้นให้ผู้ตามรับผิดชอบรองมาจากผู้นำและทำตามผู้นำ อย่างไรก็ตามในมุมมองใหม่ มองผู้นำว่าเป็นเสมือนผู้อำนวยความสะดวกและผู้รับใช้ผู้อื่น ดังนั้นการสั่งการหรือควบคุมจึงต้องน้อยลง และเน้นการช่วยให้ผู้ตามทำงานของเขาให้มากขึ้น แทนที่จะเป็นการให้ลูกน้องช่วยทำงานของผู้จัดการ

2. แนวคิดภาวะผู้นำบนพื้นฐานของผู้นำแบบผู้ดูแลรับผิดชอบทีมงาน (Stewardship)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในแนวคิดของ Stewardship นั้น ผู้นำจะนำโดยปราศจากการบังคับหรือควบคุมผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามทำงานด้วยกันในสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งกันและกันในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ กุญแจสำคัญที่ทำให้เกิด Stewardship ตั้งอยู่บนคุณค่าที่สนับสนุน 4 ประการ ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างพื้นฐานของ Stewardship
ที่มา: Lussier and Achua (2001, p. 392 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 30)

2.1 การให้ความสนใจอย่างจริงจังกับการทำงานเป็นทีม ทำงานด้วยกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน บทบาทของผู้นำจะมีการชี้นำน้อย ให้การสนับสนุนในด้านกระบวนการเพื่อสร้างจิตวิญญาณที่เข้มแข็งของทีม ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทหลักในการที่จะผลักดันให้แต่ละบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการ

2.2 การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ เมื่ออำนาจและการตัดสินใจถูกกระจายไปให้พนักงาน การปฏิบัติงานองค์การย่อมจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างสูง ถ้าผู้ร่วมงานมีอำนาจและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้จัดการและผู้ตาม

2.3 การยึดถือความเสมอภาค เมื่อมีความเสมอภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นผู้ร่วมงานที่เท่าเทียมกันมากกว่าการบังคับ ผู้นำหาโอกาสที่จะรับใช้ผู้อื่นแทนที่จะสั่งการ คุณธรรมซึ่งส่งเสริมความสำเร็จ คือ ความซื่อสัตย์ ความเคารพและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 การยึดถือรางวัลตอบแทน การมอบความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน องค์การต้องออกแบบการให้รางวัลตอบแทนเสียใหม่เพื่อตอบแทนการทำงานจริง ๆ พนักงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นก็จะมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น เพราะได้รับแรงจูงใจและจะทุ่มเทให้กับองค์การ

ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) จะเป็นที่รู้จักดีไม่ใช่เพราะผลงานอันยิ่งใหญ่ของผู้นำ แต่เพราะเป็นผู้ให้อำนาจแก่ผู้อื่นให้บรรลุงานอันยิ่งใหญ่ ผู้นำแบบนี้จะเป็นสิ่งดีที่สุดต่อองค์การที่จะประสบความสำเร็จในปัจจุบัน เพราะไม่เพียงแต่เป็นผู้นำแต่ยังเป็นผู้ฝึกสอนให้กับผู้ตาม การให้ความสนใจกับผู้ตาม / พนักงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นคนดี มีความคิดสร้างสรรค์ ขยันขันแข็ง และอุทิศตนให้กับงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำบนพื้นฐานของผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) คือ การให้ความสนใจอย่างจริงจังกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การยึดถือความเสมอภาค และการยึดถือรางวัลตอบแทน

3. แนวคิดภาวะผู้นำบนพื้นฐานของผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม (Servant Leadership)

แนวคิดพื้นฐานของผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม คือ การใช้ภาวะผู้นำโดยยึดจุดยืนทางศีลธรรมที่เข้มแข็ง ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อที่ว่าเรามีหน้าที่ทางศีลธรรมต่อพนักงาน เป็นโอกาสที่จะรับใช้คนที่ต่ำกว่าเราไม่ใช่เป็นคนที่สูงกว่า สิ่งที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สังคม ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

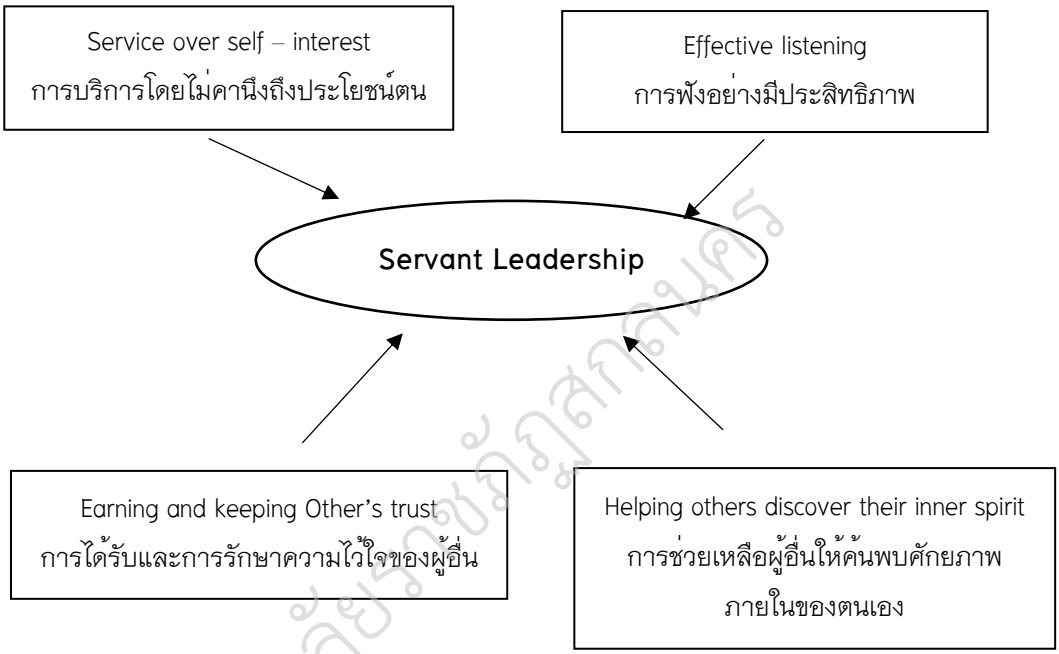
3.1 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบศักยภาพภายในตัวเอง การได้ค้นพบความเข้มแข็งของจิตใจและศักยภาพของบุคคลในการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น เห็นอกเห็นใจในสภาพที่เกิดกับผู้อื่น ดังนั้น คนที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สังคมจึงไม่กลัวที่จะแสดงให้เห็นถึงความเปราะบางของตนเอง

3.2 การได้รับและการรักษาความไว้เนื้อเชื่อใจของผู้อื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้สังคมได้รับความไว้ใจเพราะมีสัจจะและความจริงใจต่อคำพูด ไม่มีวาระซ่อนเร้นและพร้อมที่จะสละอำนาจ รางวัล เกียรติยศ หรือการครอบครอง

3.3 การให้บริการโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง คือ มีความประสงค์ที่จะช่วยบุคคลอื่นมากกว่าต้องการได้อำนาจและการควบคุมบุคคลอื่นทำในสิ่งที่ถูกเพื่อบุคคลอื่น ตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของกลุ่มยิ่งกว่าส่งเสริมประโยชน์ของตน

3.4 การฟังอย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สังคมจะไม่บอกให้กลุ่มทำอะไร แต่จะฟังปัญหาของกลุ่มอย่างตั้งใจ เผชิญหน้าและมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติ จะสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่น

จากแนวคิดพื้นฐานทั้ง 4 ประการข้างต้น สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างพื้นฐานของ Servant Leadership
ที่มา: Lussier and Achua (2001, p. 393; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 31)

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการทั้ง แบบ Stewardship และ Servant Leadership เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมือนกัน บางครั้งใช้แทนกันได้ แต่มีสิ่งที่แตกต่างกัน คือ Stewardship กล่าวถึงเรื่องของพนักงาน การให้ความสนใจอย่างจริงจังกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ การยึดถือความเสมอภาค และการยึดรางวัลตอบแทน ส่วน Servant Leadership กล่าวถึงเรื่อง การให้บริการโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง การได้รับและการรักษาความไว้เนื้อเชื่อใจของผู้อื่นการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบศักยภาพในตนเอง จึงอาจสรุปได้ว่า Stewardship ให้ความสำคัญกับพนักงานและการบริหารงานบริการ ส่วน Servant

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Leadership ให้ความสำคัญกับการบริการที่มุ่งช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความจริงใจและพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการให้บริการ

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการบริการ ไว้ดังนี้

ธีรกิตติ นวรัตน์ ณ อยุธยา (2547, หน้า 196) ได้กล่าวถึงความเป็นเลิศในการให้บริการว่า มักจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หรือให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ แนวคิดด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องยึดถือลูกค้าเป็นหลักในการวางกลยุทธ์ กล่าวคือ จะต้องทราบความต้องการของลูกค้าเป้าหมายอย่างชัดเจนกำหนดกลยุทธ์ที่ทำให้สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างจากคู่แข่งขัน โดยลูกค้ามีความพึงพอใจ และสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศในการให้บริการผู้นำขององค์การต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลว่าในระยะยาวจะทำอย่างไรจึงจะสร้างคุณภาพของการบริการที่เหนือกว่า พร้อมทั้งเน้นให้พนักงานทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญของลูกค้า และคุณภาพของการบริการ กำหนดมาตรฐานคุณภาพของการบริการไว้ในระดับสูงแต่มีความเป็นไปได้ มีระบบติดตามการปฏิบัติงานในการให้บริการและวัดความพึงพอใจของลูกค้า มีระบบการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เป็นที่พอใจของลูกค้า

สมวงศ์ พงศ์สถาพร (2550, หน้า 50) อธิบายให้เห็นว่า คุณภาพการให้บริการสามารถสะท้อนการปฏิบัติและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ อย่างเด่นชัดที่สุด สอดคล้องกับทัศนะของ Gronroos (1990, p. 54) ที่ว่า คุณภาพเชิงเทคนิค (Technical Quality) และคุณภาพเชิงหน้าที่ (Functional Quality) เป็นมิติคุณภาพที่ส่งผลกระทบไปถึงทั้งความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการ นอกจากนี้คุณภาพการให้บริการจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับของคุณภาพเชิงเทคนิคและคุณภาพเชิงหน้าที่ ทั้งนี้ Gronroos ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพการบริการว่าสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ตามหลัก 6 ประการ กล่าวคือ

1. การเป็นมืออาชีพและการมีทักษะของผู้ให้บริการ (Professionalism and Skill) เป็นการพิจารณาว่าผู้รับบริการสามารถรับรู้ได้จากการเข้ารับบริการจากผู้ให้บริการที่มีความรู้และทักษะในงานบริการซึ่งสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบและแบบแผน

2. ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ให้บริการ (Attitude and Behavior) ผู้รับบริการจะเกิดความรู้สึกพอใจจากการที่ผู้ให้บริการสนใจที่จะแก้ไขปัญหาให้อย่างเร่งด่วน

3. การเข้าพบได้ง่ายและมีความยืดหยุ่นในการให้บริการ (Accessibility and Flexibility) ผู้รับบริการจะพิจารณาสถานที่ตั้งของการให้บริการและเวลาที่ได้รับบริการ รวมถึงระบบการบริการที่จัดเตรียมไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ

4. ความไว้วางใจและความเชื่อถือได้ (Reliability and Trustworthiness) หลังจากที่ได้รับบริการเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้รับบริการจะพิจารณาว่ามีความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ให้บริการเพียงใด การให้บริการจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำไว้ร่วมกัน

5. การแก้ไขสถานการณ์ให้กลับสู่ภาวะปกติ (Recovery) ผู้รับบริการจะพิจารณาจากการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ที่ผิดปกติและการให้บริการสามารถแก้ไขสถานการณ์นั้น ๆ ได้ทันท่วงทีด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งทำให้สถานการณ์กลับสู่สภาวะปกติ

6. ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ (Reputation and Credibility) ผู้รับบริการจะเชื่อถือในชื่อเสียงของผู้ให้บริการจากการที่ผู้ให้บริการดำเนินกิจการด้วยดีมาตลอด

Gronroos (1990, pp. 40 – 42) ได้อธิบายแนวคิดในเรื่องคุณภาพที่ลูกค้ารับรู้ว่าเป็นคุณภาพการให้บริการว่า เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการคาดหวัง (Expected Quality) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสื่อสารทางการตลาด (Marketing Communication) ภาพลักษณ์ขององค์การ (Corporate Image) การสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word – of – Mouth Communication) และความต้องการของลูกค้า (Customer Need)

2. คุณภาพที่เกิดจากประสบการณ์ในการใช้บริการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Experiences Quality) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image) คุณภาพเชิงเทคนิค (Technical Quality) และคุณภาพเชิงหน้าที่ (Functional Quality)

Cronin and Taylor (1992); Oliver (1993); Ziethaml, Parasuraman and Berry (1985) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานเรื่องคุณภาพการให้บริการว่าประกอบไปด้วย 3 แนวคิดหลัก คือ 1) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นเรื่องของการ

เปรียบเทียบประสบการณ์การรับบริการของผู้รับบริการกับความคาดหวังของผู้รับบริการในช่วงเวลาที่มารับบริการ 2) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นส่วนขยายของบริการ กระบวนการบริการและองค์กรที่ให้บริการที่สามารถตอบสนองความคาดหวังหรือทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3) ค่านิยมของลูกค้า (Customer value) สามารถวัดได้โดยการพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ

4) ภาวะผู้นำการให้บริการ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการให้บริการ

ผู้บริการและผู้นำทั้งสองบทบาทนี้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในคนเดียวกันในทุกระดับและทุกบริบทจริงหรือไม่ (Greenleaf, 1970, p. 89) ข้อความดังกล่าวเป็นคำถามที่ Greenleaf ให้ความสนใจ ต่อมาเขาได้อธิบายว่า ผู้บริการ (Servant) และผู้นำ (Leader) มีความหมายตรงข้ามกัน เมื่อคำทั้งสองถูกนำมาอยู่ด้วยกันในทางสร้างสรรค์พบว่าสามารถไปด้วยกันได้และเกิดขึ้นได้จริง นั่นคือแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการนั่นเอง (Spears, 2004, p. 178) ละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 58 – 59) ได้สรุปและจัดกลุ่มนิยามภาวะผู้นำการให้บริการของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามภาวะผู้นำการให้บริการไว้ค่อนข้างแคบ และเฉพาะเจาะจงโดยเน้นที่การรับใช้และให้บริการคนอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นิยามการให้บริการของคนที่มีภาวะผู้นำการให้บริการ คือ การรับใช้หรือให้บริการผู้อื่นเป็นการลงทุนเพื่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่นเพื่อการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามภาวะผู้นำการให้บริการในมุมมองที่กว้างขึ้นโดยเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น Autry (2000, อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการให้บริการเป็นการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ (Being Useful) และกระทำตนให้เป็นทรัพยากร (Being Resource) ความรับผิดชอบของผู้นำ คือการทำให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์และทรัพยากรที่ว่านั้นก็คือผู้นำนั่นเอง ผู้นำจะมองว่าตนเองเป็นทรัพยากร เป็นผู้บริการ ซึ่งต้องรับใช้ ต้องสร้างชุมชนที่สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลลัพธ์ ที่ทุกคนจะได้รับร่วมกัน Daft (2002, p. 114) กล่าวว่า ผู้นำการให้บริการคือการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม

รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามภาวะผู้นำการให้บริการในหลายมิติ ทั้งด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม การบริการและการคุ้มครองดูแลรักษา (Guardianship) ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ (Engagement Building) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน Greenleaf อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการให้บริการว่าเป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงนำ ซึ่งการนำเป็นผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์การ ผู้นำการให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบนั้นจะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล (Foresight) การฟังและการใช้อำนาจทางศีลธรรม รวมถึงการมอบอำนาจด้วย Yukl (2002, p. 256) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการให้บริการไว้ว่า เป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตามทั้งในด้านการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำการให้บริการหมายถึงการให้บริการเป็นอันดับแรกและกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของการยอมรับนับถือศักดิ์ศรี การสร้างกลุ่มและทีม การฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน ภาวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, หน้า 91) สรุปว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นผู้นำที่เน้นการรับใช้บุคคลและสังคม เป็นผู้สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม สิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำแบบนี้ก็คือ จะต้องเป็นผู้ที่เสียสละ มีคุณธรรมสูง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ๆ ไว้วางใจผู้ตามทำให้สัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีขึ้น บังอร ไชยเผือก (2550, หน้า 78) ได้นิยามภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์การ และเป็นบุคคลที่ให้คุณค่ากับความดีงาม คุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด และพิชาวีร์ เมฆขยาย (2550, หน้า 41) ได้นิยามภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ตามเป็นอันดับแรก เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเหล่านั้นโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมซึ่งเกิดจากการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ภาวะผู้นำการให้บริการหมายถึงพฤติกรรมของครูในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยเน้นการสนองตอบความต้องการของทุกฝ่ายเหล่านั้นด้วยการมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ครูจะประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรม มีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณค่าและศักยภาพของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 กระบวนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการให้บริการ

ในปัจจุบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเมื่อเทียบกับในอดีต การบริหารที่เน้นการให้ความร่วมมือ การเน้นให้รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของถูกแทนที่ด้วยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ชี้ให้เห็นสัจธรรมที่ว่าทุกสิ่งในโลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจากัดความสามารถของผู้ตาม ผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์การโดยการควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด หากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft ได้แยกผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian Management) ผู้นำแบบนี้จะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเอง แต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ผู้นำแบบนี้จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3. ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะคือจะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองจากที่เน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตามมากขึ้น

4. ผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้นำการให้บริการ (Servant Leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุม แต่จะเลือกรับใช้ผู้ตาม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้นำการให้บริการ ที่เริ่มนำมาใช้ใน ค.ศ. 1970

ในบริบทของการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของครู การให้บริการแก่ผู้ตามหรือการสนับสนุนผู้เรียนตามหลักการของ Yukl (2002, p. 261) จะสะท้อนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความมีจริยธรรมของผู้นำ การให้บริการนั้นหมายถึงการบำรุงรักษา การทะนุถนอม ปกป้อง และเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้เรียน ครูที่เป็นผู้นำในรูปแบบนี้จะมุ่งมั่นในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยเหลือให้พวกเขามีความสามารถที่เพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และมีความรับผิดชอบในงานการเรียนรู้ของตนมากขึ้น ครูผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้เรียน รับฟังความต้องการและปัญหาของพวกเขา และแสดงความปรารถนาที่จะช่วยแบ่งเบาความเจ็บปวดและอุปสรรคที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่การปฏิบัติของครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเน้นความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีความด้อยโอกาส จะได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างพิเศษ ครูจะมอบอำนาจและเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน และพร้อมที่จะให้บริการเพื่อเติมเต็มความต้องการของผู้เรียนก่อนความต้องการของตนเอง ซึ่งถือเป็นการทดสอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของการศึกษา

การได้รับการดูแลและสนับสนุนจากครูจะไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนเติบโตในด้านวิชาการ แต่ยังทำให้พวกเขาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น มีความฉลาดมากขึ้น มีอิสระในการคิดและตัดสินใจมากขึ้น และสามารถเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดูแลและการบริการที่ครูมอบให้ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและเป็นผู้นำในอนาคต.ผู้นำการให้บริการพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนอื่น ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับให้เกียรติ พยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่น อย่างเต็มความสามารถ และไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำการให้บริการจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ ดูแลแต่ไม่ควบคุม จะกระจายข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ตาม จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ผู้อื่นมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือ ในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำการให้บริการอาจจัดอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) เพราะการรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำทางจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายรวมถึง

การทะนุบำรุง (Nurturing) การป้องกัน (Defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำการให้บริการต้องใส่ใจความต้องการของผู้ตามและช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น เฉลียวฉลาดขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนหยัดในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตามและผู้นำต้องมีความสุจริต (Honest) และเปิดเผย (Open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม การกระทำข้างต้นจะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจผู้ตาม (Yukl, 2002, p. 230)

Greenleaf (2008, p. 195) ระบุว่าภาวะผู้นำการให้บริการต้องประกอบด้วยค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับใช้ ผู้นำตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่า รับใช้ผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ผู้นำจะรักและรับใช้ผู้อื่นเพื่อให้ชีวิตผู้อื่นเจริญงอกงาม 2) การนำ ผู้นำตระหนักว่าทุกคนเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชน แทนการบีบบังคับโดยการใช้กำลังหรือควบคุมบงการ 3) การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล 4) การเชื่อในพรสวรรค์และความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่น และมอบอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ 5) การสร้างความเจริญให้ผู้อื่นและตนเองในทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้ว่าเปรียบเสมือนพรสวรรค์ที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อมวลมนุษย์ ผู้นำจะทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์การและผู้อื่นให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเยียวยาและกระบวนการเจริญงอกงาม นอกจากจะมีการรับใช้แล้ว ผู้นำการให้บริการยังมีลักษณะเด่นอีกอย่าง คือ การมีแนวคิดในการทำงานแบบองค์รวม (A Holistic Approach to Work) และสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูด้านการให้บริการ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการนำทีม ผู้นำในบทบาทนี้จะเน้นการผสมผสานการทำงานเข้ากับการพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัว (Personal Growth) และจิตวิญญาณ (Spiritual Growth) ด้วยการนำเสนอองค์ประกอบที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำไปสู่การบริการผู้อื่น แม้กระบวนการนี้อาจช้า แต่ก็มีผลยั่งยืนต่อสังคม Greenleaf ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการให้บริการ ได้ค้นพบหลักการสำคัญว่า “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องรับใช้ผู้อื่นก่อน” นั่นคือ การให้บริการเป็นหัวใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการให้บริการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการให้บริการสรุปได้ ดังนี้

บังอร ไชยเผือก (2558, หน้า 58) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำใฝ่บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ซึ่งมี 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจการสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและการสร้างกลุ่มชน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวใจ การมองการณ์ไกล การฟัง การเยียวยารักษา การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ และการตระหนักรู้

สรายุทธ กันหลง (2558, หน้า 127) ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการให้บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักจากสูงไปหาต่ำ คือ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การมีวิสัยทัศน์ และการคุ้มครองดูแลรักษาและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi – Square = 26.84, ค่า df = 28, p = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00)

มัทนา นิถานานนท์ และสนั่น ประจงจิตร (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำใฝ่บริการของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรม โลกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รอง ลงมาคือการสร้างชุมชน ส่วนการฟังมีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำที่สุด 2) ระดับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสาน งานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลกโดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสูง โดยองค์ประกอบด้านกิจวัตร ประจำวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ละม้าย กิตติพร (2559, หน้า 58) ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการให้บริการจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การให้บริการ การเพิ่มคุณค่า ความมุ่งมั่นพัฒนา และการสื่อสาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำการให้บริการในทัศนะของ Greenleaf & Lawrence, และ Page & Wong จากการพิจารณาแนวคิดของ Greenleaf (1977) ในงานเขียนต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1995 และ ค.ศ. 1998 Larry C. Spears ผู้บริหารสูงสุดของ The Robert K. Greenleaf Center for Servant–leadership ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการออกเป็น 10 คุณลักษณะ (Spears, 2002, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spears & Lawrence (2002); Greenleaf (2008) และ Page & Wong (2003) ดังต่อไปนี้ 1) การฟัง (Listening) 2) การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างกระบวนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การรับผิดชอบดูแล (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to The growth of People) และ 10) การสร้างชุมชน (Building Community)

จากแนวคิดที่เป็นการริเริ่มของ Greenleaf ต่อมามีนักวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่พยายามศึกษาเพื่อระบุคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำการให้ บริการอย่างเป็นระบบ เช่น Irving (2005) ได้รวบรวมคุณสมบัติหรือองค์ประกอบเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำการให้บริการที่มีผู้จำแนกไว้หลายแนวคิด ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 จนถึงปี ค.ศ. 2003 ได้แบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำการให้บริการออกเป็น 2 ประการ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) และการมีศีลธรรม (Moral) Buchen (1998, p. 157) แบ่งภาวะผู้นำการให้บริการออกเป็น 4 ประการ คือ ความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Self – identity) ความสามารถในการสร้างประโยชน์ (Capacity for Reciprocity) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Builders) และการมุ่งอนาคต (Preoccupation with the Future) Farling and Other (1999) ได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีอิทธิพล (Influence) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ความไว้วางใจ (Trust) และการให้บริการ (Service) Laub (1999, p. 110) ได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการให้บริการไว้ 6 ประการ คือ การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value People) การพัฒนาผู้อื่น

(Develop People) การสร้างชุมชน (Build Community) การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) การแสดงภาวะผู้นำ (Provide Leadership) และการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share Leadership) Russell (2001, p. 96) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการให้บริการว่าประกอบด้วย คุณลักษณะ 8 ประการ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ความเชื่อมั่น (Trust) การให้บริการ (Service) การเป็นตัวอย่างที่ดี (Modeling) การเป็นผู้ริเริ่ม (Pioneering) การเห็นคุณค่าผู้อื่น (Appreciation of Others) และการมอบอำนาจ (Empowerment) Patterson (2003, p. 39) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการให้บริการ 7 ประการ คือ ความรัก (Love) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความไว้วางใจ (Trust) การมอบอำนาจ (Empowerment) และการให้บริการ (Service)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่ามีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง ซึ่งแต่ละแนวคิดก็ได้อธิบายภาวะผู้นำการให้บริการโดยเน้นที่องค์ประกอบในทรรศนะของตนเอง ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดดังกล่าวได้ว่า การให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกหรือกระทำการในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยใช้การปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการเพิ่มคุณค่าและพัฒนาเพื่อนร่วมงานสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มุ่งอนาคต 2) ความไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ 3) การทำตัวน่าเชื่อถือ รักษาคาพูด มีความซื่อสัตย์ 4) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) การมีความเข้าใจและรู้ซึ้งถึงความรู้สึกของผู้อื่น 6) ความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น 7) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและตระหนักรู้ตนเอง 8) การใช้การโน้มน้าวใจมากกว่าใช้อำนาจ 9) การกระจายและมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน 10) การมีศีลธรรมประจำตัว 11) การเปิดเผย จริงใจ 12) การอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น และ 13) การมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์การ

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 36) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบมีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถาม หรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้

เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่าสำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะ ที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้

1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบกล่าวคือ องค์การจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงานเพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์การ

3) การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบอยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5) การมีแผนสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ทราบและเข้าใจถึงแผนและนโยบายขององค์การ และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย

6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์การจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงาน

นั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ หากผลงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันทีขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์การ

กฤษณา พันธุ์มวานิช (2550, หน้า 42) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือ สภาพที่รู้จักภาระหน้าที่และทำงาน หรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด และเงื่อนไขที่ต้องมีคือการเรียนว่าภารกิจที่ต้องทำในหน้าที่นั้น ๆ มีอะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งคือ รู้หน้าที่นั่นเอง การมีคุณธรรมความรับผิดชอบ “สื่อการมีคุณธรรม” การรู้จักหน้าที่ นั่นคือ การมีความสำนึกในหน้าที่ จากความหมายของคุณธรรมตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องของการรู้จักหน้าที่แล้ว ยังประกอบไปด้วยคุณธรรมความรับผิดชอบในเรื่องอื่น ๆ ดังนี้ ความรับผิดชอบกับการมีวินัย เป็นเรื่องที่สำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบจักต้องเป็นคนที่ “มีวินัย” คือ การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ถ้ามีการปฏิบัติตน ที่แตกต่างไปจากวิธีการ หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2551, หน้า 32) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักสิทธิหน้าที่ ของตนเองและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พร้อมที่จะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2565, หน้า 42) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง นิยาม ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นการมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าวและยอมรับผล

ในการกระทำของตน ตัวอย่างเช่น การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การยอมรับผลการกระทำของตน การรู้หน้าที่และกระทำหน้าที่เป็นอย่างดีและการเอาใจใส่ในการทำงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2551, หน้า 15) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการแสดงออกของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายามรอบคอบ และตรงต่อเวลา ยอมรับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Holmes (2006, p. 157) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพร้อมรับผิด การยึดถือได้ เชื่อมั่นได้ คำมั่นสัญญา และการไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่า ได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบเป็นกรณี ๆ ไปโดยมีการกำหนดขอบข่ายที่ชัดเจน และเมื่อบุคคลนั้นรับปากยินยอมตามที่ตกลง ในวัฒนธรรมตะวันตกจะหมายความว่า เป็นการให้คำมั่นสัญญาออกไป หลังจากนั้นเมื่อถึงคราวปฏิบัติ ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ จะอยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ ทั้งหมด skip to main skip to sidebar ครอบคลุมถึงการสื่อความ บุคคลนั้น ๆ จะต้องรู้จักความรับผิดชอบและสำนึกเสมอว่าความรับผิดชอบมักจะรับปฏิบัติกันเป็นกลุ่มบุคคล ซึ่งแตกต่างกับแนวความคิดของตะวันตกที่ว่าความรับผิดชอบเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เมื่อบุคคลใดรับว่าจะทำงานอะไรแล้ว จะต้องดูแลงานของตนโดยตลอดจนกระทั่งเสร็จสิ้น รวมไปทั้งการคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วยในการทำงานร่วมกัน หรือ เข้าสังคมร่วมกับผู้อื่น ถ้าสมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบ ช่วยให้สังคมนั้น ๆ ไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความหัวเสียที่อาจเกิดขึ้น

คุณลักษณะของความรับผิดชอบ

1. รู้จักขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
2. พูดคุยถึงขอบข่ายงานอย่างเจาะจงโดยให้ระบุอย่างชัดเจนว่ามีความคาดหวังจะให้ทำอะไร
3. ตรวจดูว่างานที่สั่งมีความชัดเจน และครบถ้วน
4. วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน
5. สร้างแผนปฏิบัติงานให้แน่ชัดและน่าวางใจ
6. ชี้แจงแผนการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ

7. ให้คำมั่นและมีพันธะผูกพันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ

8. อย่าตอบรับจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้

9. ตั้งใจแน่วแน่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

10. ออกคำสั่งและตรวจสอบดูว่าคำสั่งที่ให้ชัดเจนหรือไม่

11. หลีกเลี่ยงการบอกกล่าวกะทันหัน

12. พร้อมที่จะรับทั้งผิด (เช่น คำติเตียน) และชอบจากผลงานที่ลูกน้องกระทำ

13. อย่าโยนความผิดให้ลูกน้องรับแต่เพียงฝ่ายเดียว

14. รักษากำหนดเวลาที่ได้วางไว้

15. คิดล่วงหน้าและวางแผนการรับผิดชอบในระยะยาว

16. มีแผนสำรองกันเหตุฉุกเฉินเสมอเผื่อไว้เมื่อเกิดการผิดพลาด

17. ต้องรักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูดในการเข้าสังคมกับผู้อื่น

18. ตอบรับหรือปฏิเสธการเชื้อเชิญโดยทันที

19. ไปตามนัดตรงเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

20. เตรียมข้อมูลให้พร้อมก่อนเข้าประชุมทุกครั้ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 990) ได้ให้ความหมายของ “ความรับผิดชอบว่า หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชี รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวการเงิน รับเป็นภารธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหารเธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้าน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ครู แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ (1) มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (2) เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องที่รับผิดชอบ (3) คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา (4) ไม่ยกความผิดในงาน ของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น (5) ความสำนึกและยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาดรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน(6) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่น

เดือดร้อน (7) ดำเนินงานตรงตามเวลา (8) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ

องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ

วีรยุทธ วิเชียรโชติ (2548, หน้า 53) ได้กล่าวว่า คารวะธรรม หมายถึง ความเคารพในสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น มีความเคารพในระเบียบวินัยที่ได้วางไว้ร่วมกัน มีความเคารพในคุณธรรมและเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์ของแต่ละเอกัตบุคคล ทักษะในการแสดงออกซึ่งความเคารพ ได้แก่ การฝึกให้รู้จักสิทธิ์ของผู้ที่ยกมือก่อนและการเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยสามารถยอมรับว่าคนอื่นมีสิทธิ์ที่จะมีความคิดเห็นแตกต่างออกไปจากตนเองได้ตลอดจนการเคารพในระเบียบ ข้อบังคับ ของชั้นเรียน โรงเรียนและสังคมได้ช่วยกันตั้งขึ้น บุคคลที่มีความเคารพจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ยอมรับนับถือ
2. อดทน ใจกว้าง ยอมรับความแตกต่าง
3. กิริยามารยาทดี ไม่ใช่ภาษาในทางชั่วร้าย
4. มีความเกรงใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. ไม่ข่มขู่ ตี หรือทำร้ายใคร
6. จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง ความไม่เห็นพ้อง ดูถูกดูหมิ่นและความโกรธด้วยสันติวิธ

พระภาวนาวิริยคุณ (2551) กล่าวว่า เคารพ คือการเปิดใจเพื่อค้นหาคุณความดีที่มีอยู่จริงในบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ เมื่อพบก็ยอม ก็รับ ก็นับถือ และถือปฏิบัติตามคุณความดีนั้น ๆ นิสัยมีความเคารพคือ มีนิสัยรังเกียจการจับผิด ชอบจับจ้องมองดูแต่ความถูกต้อง ความดีของทุกสิ่งและทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบแล้ว ก็ยอม–รับ–นับถือ และประพฤติปฏิบัติต่อบุคคล วัตถุและเหตุการณ์นั้น ๆ อย่างเหมาะสม จนความถูกต้อง ความดีงามนั้น ๆ เกิดขึ้นในตนด้วย ส่วนความเคารพที่ต้องรีบฝึก คือ เคารพพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เคารพพ่อแม่ครูอาจารย์ เคารพการศึกษา เคารพสมาธิ เคารพความไม่ประมาท เคารพการปฏิสันถารในทัศนะของ Josephson (2009) กล่าวถึงความเคารพ (respect) ว่าคนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำกล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำให้แก่เรา”การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง (violence) การลบหลู่ (humiliation)

การยักย้าย (manipulation) และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (exploitation) ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วย พฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (civility) 2) การให้เกียรติ (dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (acceptance)

Karaköse (2007, pp. 187 – 189) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความเคารพ (respect) ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว 2) ให้เกียรติผู้อื่น 3) ยอมรับความคิดต่างของบุคลากร 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Brown (2007, p.198) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรมดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (as moralpersons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน (respect) 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Dawn (2007, pp. 127 – 129) กล่าวว่า การแสดงออกเรื่องความเคารพ (respect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Catian (2008, pp. 225 – 230) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงานคำนึงถึงข้อผูกมัดที่มีต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

Henry (2009, pp. 44 – 51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงความเคารพโดย 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) การยอมรับคนอื่น 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

Josephson Institute of Ethics (2009, pp. 213 – 217) กล่าวถึง ความเคารพว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติกฎกล่าวว่า “เราต้องทำ ต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำให้แก่เรา”

การเป็นตัวอย่างที่ดีความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดีความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรงการลบหลู่การยักย้ายและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (Civility) 2) การให้เกียรติ (Dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance)

Mowbray (2009, pp. 215 – 217) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความเคารพ ได้แก่ 1) การเคารพให้เกียรติคนอื่น 2) ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) การแสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 109) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุภาพ ความมีเกียรติ ศักดิ์ศรีการยอมรับผู้อื่น

สรุปว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ไว้ในเบื้องต้นพร้อมทั้งได้บูรณาการแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความซื่อสัตย์	พฤติกรรมที่ครูต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งในการปฏิบัติราชการและในชีวิตส่วนตัว ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	1. มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ 2. ตรงต่อเวลา 3. ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
	ไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักคุณธรรม และต้องกล้าแสดงจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้องแม้ต้องเผชิญกับแรงกดดัน	4. ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กร 5. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 6. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 7. ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง 8. ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 9. ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ 10. กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ
2. การเป็นผู้ ให้บริการ	พฤติกรรมที่ครูควรมีจิตบริการ ยึดถือประโยชน์ของนักเรียนและประชาชนเป็นสำคัญปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พร้อมอุทิศเวลาและแรงกายในการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะชีวิต และการให้คำปรึกษาอย่างจริงใจ	1. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2. ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3. รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น 6. มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ 7. มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
		8. มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน 9. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 10. มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ
3. ความไว้วางใจ	พฤติกรรมที่ครูต้องเป็นผู้ที่สามารถไว้วางใจได้ โดยต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความสม่ำเสมอ รักษาความลับของผู้เรียนและของทางราชการ ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น และต้องรักษาคำพูด คำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1. มีความซื่อตรง ความมั่นคง 2. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน 3. มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม 4. มีความผูกพันและมีความเต็มใจ ที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 5. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 6. ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง 7. ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด 8. รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
		9. บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้ 10. ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน
4. ความรับผิดชอบ	พฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจใส่ใจในรายละเอียด มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการปฏิบัติงานราชการอื่น ๆ พร้อมติดตามผลการดำเนินงานและมุ่งมั่นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	1. มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 3. ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 4. รับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 5. ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ 6. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค 7. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง 8. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม 9. สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม 10. สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
5. ความยุติธรรม	พฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติต่อผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียงจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ใด ๆ ต้องยึดหลักเกณฑ์ในการประเมิน การตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียม	1. การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4. ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5. กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ 6. เปิดกว้าง ซื่อสัตย ตรงไปตรงมา 7. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคายหรือทำร้ายผู้อื่น 8. หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน 9. เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 10. ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	พฤติกรรมบ่งชี้
6. ความเคารพ	พฤติกรรมที่ครูต้องแสดงออกถึงการเคารพสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่ละเมิดหรือดูหมิ่นผู้อื่น รวมถึงต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	1. รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่น สามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 2. การให้เกียรติ 3. ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4. เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท 5. เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 6. รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น 7. ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น 8. เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า 9. เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง 10. ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ครูในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้พฤติกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู เนื่องจากภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำครูที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
   1.1 สาระความรู้
      1.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
      1.1.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
      1.1.3 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
      1.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร
      1.1.5 การพัฒนาหลักสูตร
      1.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
      1.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
      1.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร
   1.2 สมรรถนะ
      1.2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
      1.2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
      1.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
      1.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
   2.1 สาระความรู้
      2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
      2.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
      2.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์เรียนรู้
      2.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.5 การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม

2.1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

2.1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

2.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและรายปี

2.2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.2.3 สามารถเลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

นอกจากนี้สำนักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ (2553, หน้า 2) ได้กำหนดสมรรถนะครูผู้สอนในสังกัดซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ซึ่ง Overholser (1992, pp. 5 – 6) ได้กล่าวถึงบทบาทความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของครูว่ามีทักษะภาวะผู้นำ 6 ประการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์
2. ความมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์
3. ทักษะด้านหลักสูตรและการสอน
4. กลยุทธ์การเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
5. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
6. การเพิ่มประสิทธิภาพของครู

นอกจากนี้ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น จากการกำหนดบทบาทผู้นำของครูดังกล่าวนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมีการกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นและเพียงพอที่จะดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สังคมต้องการครูที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถในการสอน แต่ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่จะช่วยหล่อหลอมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสังคมแห่งคุณธรรมอย่างยั่งยืน

4.2 ความหมายของจริยธรรม (Ethics)

จริยธรรมมีความหมายที่หลากหลายตามมุมมองของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Ethic” ซึ่งหมายถึง “System of Moral Principles, Rules of Conduct” (Hornby, 1989, p.410) คำว่า “Ethic” มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Ethos” ในภาษากรีกซึ่งแปลว่าหลักความประพฤติหรือลักษณะ (Character) (ประภาศรี สีหอาไพ, 2540, หน้า 28)

ในภาษาไทย คำว่า จริยธรรม (Ethics) มีการใช้และมีความหมายใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องกันกับคำว่า ศีลธรรม (Moral) และ คุณธรรม (Morality) หรือ (Virtue) ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 455) ได้ให้ความหมายทั้ง 3 คำไว้ดังนี้

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ธรรมในระดับศีล

จริยธรรมในอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง จริยศาสตร์ซึ่งเป็นหนึ่งในวิชาหลักของวิชาปรัชญา ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความดีงามทางสังคมของมนุษย์ จำแนกแยกแยะว่าสิ่งไหนถูกและสิ่งไหนผิด อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ และในอีกความหมายหนึ่ง คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำ 2 คำ คือ จริย + ธรรม คำว่า จริยะ แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คำว่า ธรรม แปลว่า คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ เมื่อเอาสองคำมารวมกันเป็น จริยธรรม แปลความหมายว่ากฎเกณฑ์แห่งความประพฤติหรือหลักความจริง ที่เป็นแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติ

สุภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 3) อธิบายความหมายของคำว่า จริยธรรม ตามแนวคิดของ Kohlberg ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมิได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ ไม่มีการขัดแย้งกัน

เป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

กรมวิชาการ (2545, หน้า 7) อธิบายความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม (Ethics) มาจากภาษากรีกว่า Ethos นั้นคือ นิสัย ดังนั้นจริยธรรมและจริยศาสตร์จึงเป็นเรื่องการฝึกนิสัยซึ่งมีคำถามว่าฝึกอย่างไรจึงจะเป็นนิสัย บ้างก็มีข้อสงสัยว่านิสัยฝึกกันได้หรือไม่ Ethos หรือนิสัยตามทฤษฎีของชาวกรีกกล่าวว่า “คนเราเกิดมาเหมือนผ้าขาวแล้วมาฝึกกันบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ จนเป็นนิสัยแล้วจะกลายเป็นคุณธรรม เป็นการเริ่มต้นจากภายนอกเข้าสู่ภายใน เป็นลักษณะนิสัยและเป็นคุณสมบัติที่ดีในจิตใจนั้น การทำดีต้องทำบ่อย ๆ จนเป็นนิสัย

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 97 – 98) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม หรือคุณความดี (ศีลธรรม) ที่นำไปประพฤติปฏิบัติก่อให้เกิดความสุขในชีวิตและสังคม แสดงออกมาให้เห็นเป็น “รูปธรรม” เช่น ความมีระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดจาไพเราะ สุภาพเรียบร้อย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ส่วนคุณธรรม หมายถึง จริยธรรมที่ถูกปลูกฝังไว้ในจิตสำนึกของคน เป็นความรู้สึก สำนึกคิดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และจะรู้ดีรู้ชั่ว แล้วเลือกสารศรัทธา ยึดมั่นในสิ่งดีงาม ฝังไว้ในจิตใจเป็น “นามธรรม” แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 9) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึงสิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม

Thorndike & Barnhart (1957, p. 629) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง คุณธรรมหรือการกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควรซึ่งถือว่าเป็นหลักและระเบียบความประพฤติที่ดีงาม

Piaget (1962, p. 1) กล่าวว่า จริยธรรมคือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลยอมรับว่าถูกต้องเป็นสิ่งที่ดีที่ควร เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

Brown (1965, p. 411) ให้ความหมายจริยธรรมว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบ กฎเกณฑ์ สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่ง Brown จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น 3 มิติ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความประพฤติ (Conduct) 3) ความรู้สึก (Feeling)

Good (1973, p. 641) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดีเป็นเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติในสังคมซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง ผลของการกระทำพฤติกรรมนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นผิดหรือถูก โดยแต่ละระดับของการพัฒนาการทางจริยธรรมจะมีเกณฑ์การตัดสินใจของสังคมนั้น ๆ

Kohlberg (1975, p. 14) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยยึดมาตรฐานพฤติกรรมทางสังคมเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าการกระทำหรือความประพฤตินั้นผิดหรือถูก

MacKinnon (2001, p. 4) กล่าวว่า จริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีสามารถแยกแยะว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ผิดหรือถูก

Northhouse (2004, p. 302) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม (Ethical) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คำว่า Ethos หมายถึง ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ ความประพฤติ การปฏิบัติ การชี้นำ หรือคุณลักษณะ อุปนิสัย ความมีจริยธรรมให้คุณค่าถึงความเมตตา กรุณา ปราณี และความมีศีลธรรมของบุคคลหรือสังคม เป็นสิ่งที่ดีงามและเหมาะสมในการดำรงชีวิตของบุคคล หลักศีลธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบหรือกฎเกณฑ์เพื่อการตัดสินว่าอะไรคือความถูกต้องหรือความไม่ถูกต้อง ความดีหรือความชั่วในแต่ละสถานการณ์

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามเหมาะสมทั้งต่อตนเองต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ต่อสังคม และเป็นที่ยอมรับของสังคมก่อให้เกิดประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งจะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น ความมีระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดจาไพเราะสุภาพเรียบร้อย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น

2. องค์ประกอบของจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายองค์ประกอบของจริยธรรม ไว้ดังนี้

ชัยพร วิชชาวุธ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ และธีรพร อุวรรณโณ (2531, หน้า 32 – 33) ได้จำแนกพฤติกรรมจริยธรรมในเชิงความสัมพันธ์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมจริยธรรมต่อตนเอง แบ่งเป็น 3 หมวดใหญ่ คือ การควบคุมตนเอง การประเมินตนเอง และการกระทำต่อตนเอง

2. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางสังคม แบ่งเป็น 5 หมวดใหญ่ ๆ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางเศรษฐกิจ แบ่งเป็น 7 หมวดใหญ่ ๆ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การกู้ยืม และการสัมมาชีพ – มิจฉาชีพ

4. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางการเมือง แบ่งเป็น 6 หมวดใหญ่ ๆ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และการต่อสู้ด้านการมีส่วนร่วม และการต่อสู้ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

5. พฤติกรรมจริยธรรมต่อสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็น 5 หมวดใหญ่ ๆ คือ การควบคุมสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสะสม ความสัมพันธ์กับสัตว์ และความสัมพันธ์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ

อุทุมพร จามรมาน (2534, หน้า 261) ได้แบ่งจริยธรรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ค่านิยมจริยธรรม (moral value) เป็นส่วนที่สังเกตโดยตรงไม่ได้ มีลักษณะเป็นความเชื่อ การเห็นคุณค่า และความพอใจที่จะยอมรับนับถือ

2. พฤติกรรมจริยธรรม (moral conduct) เป็นพฤติกรรมที่แสดงอยู่ในมาตรฐานของสังคมตามที่สังคมต้องการ

กำพล ชูธรัตน์ (2538, หน้า 16) สรุปไว้ว่า ผู้ทรงคุณธรรมและนักวิชาการมีหลักเกณฑ์ในการจำแนกองค์ประกอบของจริยธรรม โดยส่วนรวมตรงกันดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. องค์ประกอบทางปัญญา (moral cognition) หมายถึง กระบวนการใช้ปัญญาคิดพิจารณาหาเหตุผลในการประเมินคุณค่าของการปฏิบัติจริยธรรมของบุคคลว่าเป็นการปฏิบัติที่ถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว ควรไม่ควร ยุติธรรมหรืออยุติธรรมเหล่านี้ เป็นต้น

2. องค์ประกอบทางความรู้สึก (moral affection) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติจริยธรรมของบุคคลทั้งในทางที่ดีงาม และในทางตรงข้าม เช่น ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ เชื่อหรือไม่เชื่อ เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางการปฏิบัติ (moral conduct) หมายถึง การแสดงความประพฤติและการปฏิบัติทาง จริยธรรมของบุคคล การปฏิบัติเหล่านี้สามารถประเมินได้ว่าในสถานการณ์แวดล้อมหนึ่ง ๆ นั้น การกระทำนั้นถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดีควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 116) กล่าวถึงมุมมองเกี่ยวกับตัวกำหนดพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ว่าสิ่งที่เป็นคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละสังคมอาจแตกต่างกัน เพราะการเก็บสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนาและการศึกษาของคนในสังคมนั้น เช่น การคุมกำเนิดหรือการคืนของที่เก็บได้ให้แก่เจ้าของนั้น ในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีและควรทำ แต่ในบางสังคมและบางวัฒนธรรม อาจเห็นว่าเป็นสิ่งที่ขัดต่อหลักศาสนาหรือเป็นความโง่ที่จะกระทำเช่นนั้น ดังนั้นการนำเอาคุณธรรมในสังคมไปตัดสินคุณธรรมในอีกสังคมหนึ่งนั้นย่อมเป็นการไม่เหมาะสม จึงมีการแสวงหาหลักเกณฑ์อื่นในการตัดสินคุณภาพทางจิตใจ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 133 – 134) ได้กล่าวว่า จริยธรรมหลักที่ควรรีบเร่งพัฒนาปลูกฝังในสังคมโดยรีบด่วน มี 8 ประการ คือ การใฝ่สัจจะ การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา เมตตา กรุณา สติสัมปชัญญะ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร และหิริโอตตัปปะ สำหรับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับจริยธรรม จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. องค์ประกอบทางกายภาพ ได้แก่ การศึกษา อายุ และเพศของผู้ถูกวัดการศึกษา พบว่า นักเรียนที่ยอมรับตนเองสูงให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีการยอมรับตัวเองต่ำ

2. องค์ประกอบทางบุคลิกภาพ ได้แก่

2.1 ลักษณะที่มุ่งอนาคต หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ย่อท้อ มีความกระตือรือร้นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งมวล โดยมุ่งที่จะให้เกิดผลสำเร็จที่ดีงามตามความปรารถนาในอนาคตเป็นหลัก ยอมรับความลำบากในปัจจุบันเพื่ออนาคตที่ดี ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพมุ่งอนาคตและสภาพแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดูกับฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.2 เจตคติต่อกฎหมาย ความเป็นระเบียบและศีล 5 หมายถึง ความคิดเห็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกฎหมาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและศีล 5 ผลการวิจัย พบว่า เด็กที่มีความใกล้ชิดกับศาสนาจะมีความสัมพันธ์กับเจตคติเชิงจริยธรรม

3. องค์ประกอบทางสภาพแวดล้อม ได้แก่

ฐานะทางครอบครัว ผู้เลี้ยงดู และวิธีการอบรมเลี้ยงดู การใช้สื่อมวลชน สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนและอิทธิพลของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยรุ่นมีความแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดูและระดับอายุ เด็กที่มีมารดาได้รับการศึกษาระดับสูง มีการทำงานหารายได้ มีการอบรมเลี้ยงดูแบบรักมาก และมีการอบรมเลี้ยงดูแบบให้เหตุผลมาก จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าเด็กที่มีลักษณะตรงกันข้าม

ลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู แบ่งออกได้เป็น 4 แบบ คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก และความอบอุ่นใกล้ชิดแบบประชาธิปไตย แบบเข้มงวดหรือควบคุมและแบบปล่อยปละละเลย การอบรมแต่ละแบบเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนการปลูกฝังบุคลิกภาพในวัยเด็กของบุคคลต่าง ๆ การอบรมแบบประชาธิปไตย ไม่บังคับเข้มงวด ไม่ปล่อยปละละเลยและไม่ตามใจจนเหลิง ลักษณะเช่นนี้ จะมีความสัมพันธ์กับจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา

Brown (1965, p. 411) ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น 3 มิติ ด้วยกัน คือด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการกระทำ (Conduct) ด้านความรู้สึก (Feeling) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ค่านิยมทางจริยธรรม ความเชื่อทางจริยธรรม การตัดสินทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม ด้านการกระทำ หมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้ปรากฏในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ความประพฤติ

ทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม และด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทัศนคติทางจริยธรรม

Hoffman (1979, p. 966) ได้จำแนกองค์ประอบจริยธรรม โดย Hoffman เชื่อว่า จริยธรรมเป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน ได้แก่

1. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่าพฤติกรรมจริยธรรม การตัดสินทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น

2. ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิกิริยาทางจริยธรรม เป็นต้น

3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Behavior) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิชาชีพครู เนื่องจากครูต้องเป็นทั้งผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้คิด ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรมการกระทำ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน ในการพัฒนาต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม เพื่อให้ครูสามารถเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีทฤษฎีสำคัญที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ศึกษาและนำเสนอไว้อย่างหลากหลาย โดยแต่ละทฤษฎีมีมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างกันไป แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาบุคคลให้มีจริยธรรมที่เหมาะสม

ทฤษฎีที่สำคัญและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

4.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

จริยศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญา เป็นการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ความถูกต้องและความไม่ถูกต้องของการกระทำ นักปรัชญาสมัยใหม่ได้แบ่งทฤษฎีจริยศาสตร์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ (Fieser, 2006, p. 231)

1. อภิจริยศาสตร์ (Metaethics) เป็นการศึกษาค้นหาถึงที่มาของหลักจริยธรรม และความหมาย อภิจริยศาสตร์จึงเป็นการศึกษา ที่พยายามตอบว่าคำว่า “ดี” ที่นักจริยศาสตร์ใช้หมายถึงอะไร การตัดสินทางจริยธรรมที่นักจริยศาสตร์เสนอมานั้นมีเหตุผลสนับสนุนหรือไม่

2. จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน (Normative Ethics) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่กล่าวถึงมาตรฐานทางจริยธรรมที่ควบคุมการกระทำที่ดีและไม่ดี ซึ่งรวมไปถึงลักษณะของนิสัยที่ดีที่ควรยึดถือ หน้าที่ที่เราควรทำตามหรือผลลัพธ์ของพฤติกรรมของเราที่มีต่อผู้อื่น

3. จริยศาสตร์ประยุกต์ (Applied Ethics) คือการนำหลักจริยศาสตร์ ไปประยุกต์ใช้กับกรณีเฉพาะ เพื่อตอบคำถามในประเด็นทางจริยธรรม อาทิ ปัญหาการทำแท้งสิทธิของสัตว์ ปัญหาการลงโทษของรัฐ หรือสงครามนิวเคลียร์ การทำอัตวินิบาตกรรม

กล่าวโดยสรุป จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน จะเป็นการกำหนดแนวทางและหลักทางจริยธรรมที่ควรจะเป็นสำหรับการกระทำของมนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพิจารณาทฤษฎีจริยศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานเป็นหลัก

4.3.2 จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน (Normative Ethics)

จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานเป็นการนำเสนอมาตรฐานทางจริยธรรมที่บอกว่าการกระทำใดถูกต้อง การกระทำใดไม่ถูกต้องซึ่งทฤษฎีทางจริยศาสตร์พอจะจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มทฤษฎี ได้แก่ (Fieser, 2006, pp. 108 – 211)

1. ทฤษฎีคุณธรรม (Virtue Theory)
2. ทฤษฎีหน้าที่ (Duty Theory)
3. ทฤษฎีผลลัพธ์ (Consequentiality Theory)

1. ทฤษฎีคุณธรรม (Virtue Theory)

ทฤษฎีคุณธรรมถือได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ในปรัชญาตะวันตก และมีรากฐานมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ นักปรัชญาที่มีชื่อเสียงได้แก่ Aristotle ได้เสนอหลักคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ความกล้าหาญ (Courage) ความอดกลั้น (Temperance) ความยุติธรรม (Justice) ความเฉลียวฉลาด (Prudence) ในยุคกลางนักบุญ St. ThomasAquinas ได้นำเสนอคุณธรรม ตามแบบศาสนาคริสต์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ ศรัทธา (Faith) ความหวัง (Hope) และการทำบุญ (Charity) ความสนใจในทฤษฎีคุณธรรมมีมาจนถึงยุคกลางและเสื่อมลงในศตวรรษที่ 19 เมื่อปรากฏทฤษฎีทางจริยธรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้น ในกลางศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีคุณธรรมกลับมาได้รับความสนใจอีกจากนักปรัชญาที่เชื่อว่าทฤษฎีจริยศาสตร์ที่เกิดขึ้นใหม่ ทำให้หลงทาง โดยการมุ่งไปที่ข้อปฏิบัติและการกระทำมากกว่าลักษณะทางคุณธรรม Andre Comte – Sponville ศาสตราจารย์ทางปรัชญามหาวิทยาลัยซอร์บอนน์ (Sorbornne University) ได้เสนอคุณธรรม 18 ประการ สำหรับผู้นำของมหาวิทยาลัย ได้แก่

1. ความสุภาพ (Politeness)
2. ความจงรักภักดี (Loyalty)
3. ความเฉลียวฉลาด (Prudence)
4. การใช้ทางสายกลาง (Moderation)
5. ความกล้าหาญ (Courage)
6. ความยุติธรรม (Justice)
7. ความใจกว้าง (Generosity)
8. ความเมตตา (Compassion)
9. ความใจบุญ (Charity)
10. ความกตัญญู (Gratitude)
11. ความถ่อมตน (Humility)
12. ความเรียบง่าย (Simplicity)
13. ความอดกลั้น (Tolerance)
14. ความบริสุทธิ์ (Purity)
15. ความอ่อนโยน (Gentleness)
16. ความจริงใจ (Sincerity)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

17. การมีอารมณ์ขัน (Sense of humor)

18. ความรัก (Love)

คุณธรรม 18 ประการนี้ จะต้องเก็บไว้ในฐานะที่เป็นแนวทางสำหรับการกระทำของบุคคลตามความรับผิดชอบในฐานะผู้นำของมหาวิทยาลัย (Becke, 2001, p. 379)

2. ทฤษฎีหน้าที่ (Duty Theory)

ทฤษฎีหน้าที่นี้ บางครั้งเรียกว่าทฤษฎีกรณียธรรม (Deontological) ซึ่งเป็นภาษากรีก มาจากคำว่า “Deon” ซึ่งหมายถึงหน้าที่หรือพันธะทฤษฎีนี้มี 4 กลุ่ม (Fieser, 2006, pp. 79 – 85) ได้แก่

2.1 แนวคิดของนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อ Samuel Pufendorf เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 17 Samuel Pufendorf ได้จัดกลุ่มหน้าที่ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 หน้าที่ต่อพระเจ้า (Duty to God) พิจารณาหน้าที่ที่มีต่อพระเจ้าใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) หน้าที่ทางทฤษฎีนี้จะรู้ความเป็นอยู่ และธรรมชาติของพระเจ้าและ 2) ปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอก ในการบูชาพระเจ้า

2.1.2 หน้าที่ต่อตัวเอง (Duty to Oneself) หน้าที่ต่อตัวเองมี 2 ลักษณะได้แก่ 1) หน้าที่ต่อจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและความสามารถ และ 2) หน้าที่ต่อร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับการไม่ทำร้ายตัวเอง อาทิบริโภคมากเกินไป หรือดื่มของมึนเมา และไม่กระทำอัตวิบาตรกรรม

2.1.3 หน้าที่ต่อผู้อื่น (Duty to Others) Samuel Pufendorf ได้แบ่งหน้าที่ที่มีตอผู้อื่นไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) หน้าที่แบบสมบูรณ์ (Absolute Duty) ได้แก่ การหลีกการกระทำต่อผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมสนับสนุนความดีของผู้อื่น 2) หน้าที่ตามเงื่อนไข (Conditional Duty) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องตามข้อตกลงตามหลักที่คนต้องมีหน้าที่ที่จะรักษาคำมั่นสัญญา

2.2 ทฤษฎีสิทธิ (Rights Theory) สิทธิและหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับคนหนึ่งนำมาซึ่งหน้าที่ของอีกคนหนึ่ง แนวคิดเรื่องสิทธิ มีอิทธิพลในศตวรรษที่ 17 โดยนักปรัชญาที่ชื่อ John Locke ซึ่งอ้างว่ากฎธรรมชาติให้อำนาจว่าเราจะต้องไม่ทำร้ายใคร สุขภาพ เสรีภาพ หรือกรณีสิทธิ สำหรับลอคแล้ว สิทธิตามธรรมชาติได้มาจากพระเจ้า แนวความคิดของลอคนี้มีอิทธิพลต่อ Thomas Jefferson ที่ประกาศสิทธิ

พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ มีรัก เสรีภาพ และการนำมาซึ่งความสุข Jefferson และนักสิทธิอื่น ๆ เห็นว่าควรเพิ่มเติมสิทธิเฉพาะให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในทรัพย์สมบัติ การย้ายถิ่นฐาน การพูดและการนับถือศาสนา สำหรับสิทธิทางศีลธรรมนั้นมีลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ 1) สิทธิเป็นเรื่องโดยธรรมชาติมิใช่เรื่องที่จะสร้างขึ้นโดยวัตถุ 2) มีลักษณะสากลจึงไม่สามารถเปลี่ยนจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศหนึ่ง 3) มีความเสมอภาคเท่าเทียมต่อประชาชน เพศ เชื้อชาติ รวมไปถึงผู้ทุพลภาพ 4) ไม่สามารถถ่ายโอนได้ ซึ่งหมายถึงว่าเราไม่สามารถปล่อยอำนาจการเป็นเจ้าของสิทธิของเราไปยังผู้อื่นได้ อาทิ ขายตัวเองไปเป็นทาส เป็นต้น

2.3 แนวคิดของ Immanuel Kant เห็นด้วยว่าเรามีหน้าที่ทางศีลธรรมต่อตัวและผู้อื่น อาทิ การพัฒนาตัวเองและรักษาสัญญาต่อผู้อื่น อย่างไรก็ตามค้านท์อ้างว่ามีหลักการพื้นฐานของหน้าที่ที่ล้อมรอบหน้าที่เฉพาะ เป็นหลักการของเหตุผลที่เป็นจริงในตัวเอง (Self – Evident Principle) ซึ่ง Kant เรียกว่า คำสั่งแบบเด็ดขาด (Categorical Imperative) คำสั่งแบบเด็ดขาดมีความแตกต่างกับคำสั่งแบบเงื่อนไข (Hypothetical Imperative) ที่เป็นสิ่งสำคัญต่อความปรารถนาที่เรามี เช่น ถ้าคุณต้องการได้งานดี คุณก็ต้องไปเรียนต่อในมหาวิทยาลัย ในทางตรงกันข้ามคำสั่งแบบเด็ดขาดทำให้มนุษย์กระทำโดยไม่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาของมนุษย์ เป็นการกระทำเพื่อหน้าที่เป็นการกระทำสิ่งนั้นโดยไม่ต้องใส่ใจกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้น ค้านท์ได้เสนอความหมายของหน้าที่ว่า การกระทำตามสำนึกแห่งหน้าที่ คือ การกระทำที่เราสามารถคาดหวังให้ทุกคนอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ปฏิบัติพร้อมกันได้ ซึ่งหมายความว่าการกระทำนั้นมีความสามารถทำให้เป็นสากลได้ (Universalizability) นอกจากนี้ Kant ยังเสนอหลักจริยธรรมให้ปฏิบัติต่อมนุษยชาติในฐานะเป้าหมายทั้งในกรณีของตัวเองและผู้อื่นและการปฏิบัติต่อมนุษยชาติในฐานะวิธีการ Kant เชื่อว่าการกระทำของมนุษย์สามารถตัดสินได้โดยหลักเกณฑ์นี้

2.4 แนวคิดของ W.D.Ross นักปรัชญาชาวอังกฤษ ซึ่งเน้นว่าหน้าที่ต้องมาก่อน (Prima Facie Duty) ซึ่งบางครั้ง Ross เรียกว่าหน้าที่เป็นเงื่อนไข (Conditional Duty) แทน Ross ได้กำหนดหลักภาระหน้าที่ไว้ 7 ประการ (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548, หน้า 121 – 122) ได้แก่

2.4.1 ความซื่อสัตย์ (Fidelity) เป็นหน้าที่ที่ต้องรักษาสัญญา

2.4.2 การชดใช้ (Reparation) เป็นหน้าที่ที่ต้องชดเชยหรือชดใช้เมื่อเราทำร้ายผู้อื่น

2.4.3 ความกตัญญู (Gratitude) เป็นหน้าที่ที่ขอบคุณหรือตอบแทนเมื่อมีคนมาช่วยเหลือเรา

2.4.4 ความยุติธรรม (Justice) หน้าที่ที่ต้องตระหนักถึงคุณความดี

2.4.5 การช่วยเหลือผู้อื่น (Beneficence) เป็นหน้าที่ที่ปรับปรุงเงื่อนไข

2.4.6 การปรับปรุงตนเอง (Self – improvement) หน้าที่ที่จะปรับปรุงคุณธรรมและสติปัญญาของตนเอง

2.4.7 ความไม่เป็นภัยต่อใคร (Non – maleficence) หน้าที่ที่ไม่ทำร้ายผู้อื่น

3. ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม (Consequentiality Theory)

ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม บางครั้งเรียกว่าทฤษฎีอันตวิทยา (Teleological Theory) มาจากภาษากรีกว่า Telos แปลว่า จุดหมายปลายทาง เพราะจุดหมายปลายทางของผลลัพธ์ของการกระทำเป็นตัวตัดสินด้านจริยธรรม ทฤษฎีผลลัพธ์ได้รับความนิยมในศตวรรษที่ 18 โดยนักปรัชญาที่ต้องการวิธีการที่รวดเร็วที่จะประเมินการกระทำทางจริยธรรม โดยใช้ประสบการณ์มากกว่าการใช้การหยั่งรู้ หรือหน้าที่ที่ยังเป็นปัญหาอยู่เราพอจะจัดแบ่งทฤษฎีผลลัพธ์นิยม ออกได้เป็น 3 กลุ่ม (Fieser, 2006) ได้แก่

3.1 ลัทธิอัตนิยมทางจริยธรรม (Ethical Egoism) ลัทธินี้เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรมเกิดขึ้นถ้าผลลัพธ์ของการกระทำเป็นที่น่าพึงปรารถนามากกว่าไม่น่าพึงปรารถนา เฉพาะต่อผู้กระทำ

3.2 ลัทธิการคำนึงถึงผู้อื่นเชิงจริยธรรม (Ethical Altrunism) ลัทธินี้เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรม เกิดขึ้นถ้าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นน่าพึงปรารถนามากกว่าไม่น่าพึงปรารถนาที่มีต่อทุกคนยกเว้นผู้กระทำ

3.3 ลัทธิประโยชน์นิยม (Ultilitarianism) ลัทธินี้เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรมเกิดขึ้นถ้าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น น่าพึงปรารถนามากกว่าไม่น่าพึงปรารถนาที่มีต่อทุกคน

สำหรับลัทธิประโยชน์นิยมนี้ ผู้ที่เป็นแนวคิดหลัก ได้แก่ JeremyBentham นักปรัชญาชาวอังกฤษ เสนอทฤษฎี 2 ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

3.3.1 ลัทธิประโยชน์นิยมแบบกระทำ (Act – ultilitarianism) ซึ่งพิจารณาตัวการกระทำว่าการกระทำที่แน่นอนอันหนึ่งในสถานการณ์ที่แน่นอนมีความถูกต้องหรือไม่ โดยเทียบจากมหสุข (The Greatest Happiness)

3.3.2 ลัทธิประโยชน์นิยมแบบกฎ (Rule – Ultilitarianism) ซึ่งจะพิจารณาตามกฎต่าง ๆ ว่ากฎใดเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะก่อให้เกิดความสุข ปริมาณมากที่สุด แก่บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Thomas Hobbesได้พัฒนาทฤษฎีเชิงบรรทัดฐานซึ่งรู้จักกันดีในทฤษฎีสัญญาสังคม (Social Contract Theory) ที่ถือว่าเป็นชนิดหนึ่งของอัตนิยมเชิงจริยธรรมแบบกฎ (Rule – ethical – egonism) โดย Hobbes เห็นว่าผู้ที่กระทำจะมีชีวิตอยู่บนโลกที่มีกฎศีลธรรมดีกว่าการมีชีวิตอยู่ในสังคมที่ไม่มีกฎศีลธรรม ซึ่งจะทำให้สังคมมีความเป็นอริยะขึ้น ซึ่งกฎเหล่านี้รวมไปถึงการห้าม การพูดเท็จ การขโมย และการฆาตกรรมอย่างไรก็ดี กฎนี้จะนำมาซึ่งความปลอดภัยกับการกระทำของทุกคน ถ้ากฎนี้ถูกบังคับใช้ดังนั้นเราจึงหาวิธีบังคับใช้กฎ สร้างตัวแทนที่จะลงโทษพวกเรา ถ้าเราทำลายกฎนี้ (ชัชชัย คุ้มทวีพร, 2548, หน้า 155)

โดยสรุป จริยธรรมแบบสัญญาสังคมนี้ ก็คือกลุ่มของกฎที่ กำหนดว่ามนุษย์ควรปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างไร และคนที่มีเหตุผลทุกคนตกลงที่จะยอมรับเพื่อประโยชน์ร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขว่าคนอื่น ๆ จะปฏิบัติตามกำหนดนี้เช่นเดียวกัน

จากทฤษฎีจริยศาสตร์ที่กล่าวมา สามารถนำมาประยุกต์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความถูกต้องของการกระทำของมนุษย์ได้ โดยพิจารณาเป็นหลักใหญ่ได้ 11 หลักการ ได้แก่

1. หลักคุณธรรม (Virtue Principle) ได้แก่ ลักษณะคุณธรรมที่มีอยู่ในบุคคลต่าง ๆ

2. หลักประโยชน์ส่วนบุคคล (Personal benefit) ได้แก่ การรับรู้ขอบเขตที่การกระทำที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อปัจเจกชน

3. หลักประโยชน์ร่วมกัน (Social Benefit) ได้แก่ การรับรู้ขอบเขตที่การกระทำที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือสังคม

4. หลักเมตตา (Principle of Benevolence) ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น

5. หลักเสมือนพ่อลูก (Principle of Paternalism) ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งนำมาซึ่งประโยชน์ที่ดีที่สุด เมื่อพวกเขาไม่สามารถทำด้วยตัวเองได้

6. หลักการทำร้าย (Principle of Harm) ได้แก่ การไม่ทำร้ายผู้อื่น

7. หลักความซื่อสัตย์ (Principle of Honesty) ได้แก่การไม่ลอกลวงผู้อื่น

8. หลักการเคารพกฎหมาย (Principle of Lawfulness) ได้แก่ การไม่ละเมิดกฎหมาย

9. หลักความเป็นอิสระ (Principle of Autonomy) ได้แก่ ความรู้เรื่องเสรีภาพของบุคคล

10. หลักยุติธรรม (Principle of Justice) ได้แก่ ความรู้ในสิทธิของบุคคลที่จะดำเนินการ การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการแจกจ่ายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

11. หลักสิทธิ (Principle of Rights) ได้แก่ การรับรู้ในสิทธิส่วนบุคคลที่มีต่อชีวิต ข่าวสาร ความเป็นส่วนตัว การแสดงออกอย่างเสรี และความปลอดภัย หลักที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่ได้จากจริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานทั้งในส่วนของทฤษฎีคุณธรรม ทฤษฎีหน้าที่ และทฤษฎีผลลัพธ์ เห็นได้ว่าหลักคุณธรรมเป็นผลมาจากทฤษฎีคุณธรรม หลักประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมเป็นส่วนที่ได้จากทฤษฎีผลลัพธ์เพราะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการกระทำที่มีผลต่อทั้งปัจเจกชนและสังคมหลักเมตตา หลักเสมือนพ่อลูก หลักการทำร้าย หลักความซื่อสัตย์ หลักการเคารพกฎหมาย มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีหน้าที่ หลักความเป็นอิสระ หลักยุติธรรม และหลักสิทธิ มีพื้นฐานมาจากสิทธิทางศีลธรรมนั่นเอง

4. กลุ่มทฤษฎีจริยธรรม

ทฤษฎีจริยธรรม (Ethical Theory) เป็นปรัชญาที่ศึกษาเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ความถูกต้อง และความไม่ถูกต้องของการกระทำของมนุษย์ Northhouse (2004, pp. 303 – 306) ได้กล่าวถึงผู้นำตามแนวทางของทฤษฎีจริยธรรม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีจริยธรรมในเชิงการปฏิบัติหรือความประพฤติของผู้นำ (Leader's Conduct) แบ่งได้เป็น 2 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม (Consequences หรือ Teleological Theories)

ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม มาจากคำว่า Consequences หรือ Consequentiality หรือ Teleological ซึ่งมีรากศัพท์จากภาษากรีกว่า Telos แปลว่า จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมาย เพื่อตอบคำถามว่า อะไรคือแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือแนวทางการปฏิบัติที่ผิดของบุคคล ตามแนวทางของทฤษฎีผลลัพธ์นิยม เป็นการประเมินการกระทำทางจริยธรรมโดยตรวจสอบที่ผลลัพธ์ของการกระทำ ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม แบ่งเป็น 3 ลัทธิ ดังภาพประกอบ 6

ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม

1.1.1 ลัทธิอัตนิยมจริยธรรม (Ethical Egonism) แนวคิดนี้เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรม ดูได้จากผลลัพธ์ของการกระทำที่พึงปรารถนาของตนเอง ลัทธินี้ให้ความสนใจที่ตนเองสูงที่สุด เป็นลักษณะของผู้นำที่มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับตามหลักทฤษฎีผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนส่วนใหญ่ แนวคิดอัตนิยมจริยธรรมจะถูกนำมาใช้ในเชิงธุรกิจ เป็นแนวทางของการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความเหมาะสมของผลสำเร็จของงาน กำไร และค่าจ้างที่คนงานควรได้รับ โดยมีเป้าหมายที่กำไรสูงสุดของบริษัท

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.1.2 ลัทธิประโยชน์นิยม (Utilitarianism) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรมจะเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นเป็นที่พึงปรารถนาหรือเป็นประโยชน์ต่อทุกคน หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนใหญ่ เช่น การดำเนินงานของภาครัฐที่ทุ่มงบประมาณในการดูแลสุขภาพของประชาชนในประเทศ เป็นต้น

1.1.3 ลัทธิคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น (Altrunism) เป็นแนวทางที่เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องทางจริยธรรมจะเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นเป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลอื่นโดยไม่สนใจตัวผู้กระทำ เป็นแนวที่ตรงกันข้ามกับลัทธิอัตนิยม จริยธรรม โดยการกระทำทั้งหมดให้ความสนใจต่อผู้อื่น ตามหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญต่อผู้อื่น ตัวอย่างที่ชัดเจนที่สุดของลัทธินี้คือ แม่ชีเทเรซ่า (Mother Teresa) ผู้ซึ่งมีชีวิตอยู่และกระทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือคนยากจน

1.2 ทฤษฎีหน้าที่นิยม (Deontological Theories) ทฤษฎีหน้าที่นิยม หรือบางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีหน้าที่ มาจากภาษา กรีกของคำว่า Deos ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า Duty แปลว่า หน้าที่ ผู้นำที่มีลักษณะของผู้นำจริยธรรมในหน้าที่นิยมนี้ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ ภารกิจ และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย การกระทำที่ถูกต้องของผู้นำตามแนวคิดเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีนี้ คือการไม่ละเมิด ไม่ฝ่าฝืน และปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

2. กลุ่มทฤษฎีในเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Leader's Character)

ทฤษฎีในเชิงคุณลักษณะของผู้นำ หมายถึงทฤษฎีคุณธรรม (Virtuebased Theory) หรือทฤษฎีพื้นฐานคุณธรรมที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำทฤษฎีนี้มองผู้นำเหมือนบุคคลธรรมดาทั่วไปโดยมีแนวคิดว่าคุณธรรมคือรากฐานของจิตใจของบุคคลที่อยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุม อย่างไรก็ตาม ความสามารถในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถสร้างและฝึกปฏิบัติได้

ทฤษฎีคุณธรรม มีรากฐานมาจากนักปรัชญาชาวกรีกผู้มีชื่อเสียงคือ Plato และ Aristotle ในภาษากรีกคำที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีนี้คือ Aretaic ซึ่งหมายถึง ยอดเยี่ยม (Excellence) หรือ คุณธรรม (Virtue) ตามแนวคิดของ อริสโตเติ้ล เขาเน้นย้ำว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรมค่านิยมทางศีลธรรมมากกว่า รวมถึงแทนที่จะบอกคนให้ทำอะไร (to do) แต่ควรจะบอกพวกเขาว่า ควรจะเป็นอย่างไรมากกว่า (to be) หรือช่วยให้พวกเขามีคุณธรรมมากขึ้น จากงานเขียนของ Aristotle

ผู้มีคุณธรรมควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความกล้าหาญ (Courage) มีการควบคุมอารมณ์ (Temperance) ความไม่เห็นแก่ตัว (Generousity) การควบคุมตนเอง (Self – Control) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การแสดงมิตรไมตรีจิต (Sociability) ความถ่อมตัว (Modesty) ความถูกต้อง (Fairness) และความยุติธรรม (Justice) ในปี ค.ศ. 1992 Valasquez ได้นำคุณลักษณะทางด้านคุณธรรมมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำและผู้บริหารจัดการ โดยเสนอว่าผู้นำและผู้บริหารจัดการ ควรมีหลักคุณธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. ความอุตสาหะ ความพากเพียร (Perseverance)
2. ความมีจิตสาธารณะ (Plublic – spiritedness)
3. ความยึดถือหลักคุณธรรม (Integrity)
4. ความซื่อสัตย์ (Truthfulness)
5. ความจงรักภักดี (Fidelity)
6. ความมีเมตตา กรุณา (Benevolence)
7. ความนอบน้อม ถ่อมตัว (Humility)

โดยแก่นแท้แล้ว พบว่าทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม เกี่ยวข้องกับการมีชีวิตอยู่ (Being) การเป็นคนดีและเป็นคนมีคุณค่า ความสำคัญของแนวคิดเชิงคุณธรรมดังกล่าวนี้จะช่วยให้บุคคลเป็นคนดี สมควรได้รับการยกย่อง สรรเสริญ โดยที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ หลักของทฤษฎีคุณธรรมเป็นการนำเสนอลักษณะนิสัยของบุคคลโดยการฝึกฝนในชั่วระยะเวลาหนึ่งจากวัยรุ่นสู่วัยผู้ใหญ่ คุณค่าของความดีงามจะกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคล จากการพูดความจริงจะกลายเป็นคนซื่อสัตย์ จากการเป็นผู้ให้ ช่วยเหลือเกื้อกูล จะกลายเป็นบุคคลมีเมตตา จากการเป็นคนที่ยึดความถูกต้องจะกลายเป็นผู้มีความยุติธรรม กล่าวได้ว่า คุณธรรมเกิดจากการกระทำและการกระทำเป็นการแสดงออกซึ่งความเป็นผู้มีคุณธรรม (Frankena, 1973; Velasquez, 1992; Pojman, 1995, cited in Northouse, 2007)

สรุปทฤษฎีจริยธรรมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความดี ความชั่ว ความถูกต้องและความไม่ถูกต้องซึ่งเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์และผู้นำ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ทฤษฎี คือ 1) กลุ่มทฤษฎีจริยธรรมในเชิงการปฏิบัติของผู้นำ คือ ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม ให้ความสนใจว่าแนวปฏิบัติถูกต้องหรือไม่ถูกต้องนั้นตรวจสอบได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และทฤษฎีหน้าที่นิยมที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และ 2) กลุ่มทฤษฎีในเชิงคุณลักษณะของผู้นำให้ความสำคัญ

กับคุณลักษณะของผู้นำ โดยมีแนวคิดว่าคุณธรรมคือรากฐานของจิตใจของบุคคลที่อยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมแต่ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สามารถสร้างและฝึกปฏิบัติได้กลุ่มทฤษฎีจริยธรรมสามารถสรุปเนื้อหาสาระได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 กลุ่มเนื้อหาของทฤษฎีจริยธรรม

กลุ่มทฤษฎีจริยธรรม	
ความประพฤติ (Conduct) • ผลลัพธ์ (Consequences) (ทฤษฎี Teleological Theories) –ลัทธิอัตนิยมเชิงจริยธรรม(Ethical egonism) –ลัทธิประโยชน์นิยม(Utilitarianism) –ลัทธิคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น (Altrunism) • หน้าที่ (Duty) (ทฤษฎีหน้าที่นิยม: Deontological Theories)	**คุณลักษณะ (Character)** • ทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม (Virtue – based Theories)

1. พุทธจริยศาสตร์

พุทธจริยศาสตร์เป็นการนำคำสอนของศาสนาพุทธมาพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความประพฤติที่ว่าดีหรือถูกต้องมีลักษณะอย่างไร หรือที่เรียกว่าไม่ดีไม่ถูกต้องมีลักษณะอย่างไร พุทธจริยศาสตร์ถือเป็นปรัชญาชีวิตและสังคม ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1.1 พื้นฐานทางจริยธรรม

จริยธรรมอันเป็นพื้นฐานของพุทธศาสนามีสาระสำคัญ คือ “จงละเว้นความชั่วทั้งหลายทั้งปวง จงทำแต่ความดี และทำกายใจของตนเองให้บริสุทธิ์และผ่องใส” (พระเทวินทร์ เทวินโท, 2548, หน้า 118) อย่างไรก็ตาม แนวคิดพื้นฐานทางจริยศาสตร์ของพุทธศาสนาสามารถนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติตามแนวทางหรือตามลำดับได้ ดังนี้ (คำพอง งามภักดิ์, 2543, หน้า 60 – 63)

1.1.1 หลักจริยธรรมระดับเบื้องต้น

จริยธรรมในการดำเนินชีวิตเบื้องต้นในทัศนะของพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณธรรมที่มนุษย์จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสื่อมทางความประพฤติและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมในจิตของมนุษย์ในระดับพื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่

1) เบญจศีล ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 5 ประการ คือ

1.1) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์

1.2) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์

1.3) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

1.4) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ

1.5) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท

1.1.2 เบญจกัลยาณธรรม เป็นข้อปฏิบัติที่ส่งเสริมคุณธรรมที่มนุษย์มีอยู่แล้วมิให้เสื่อมไป เป็นการเพิ่มพูนคุณธรรมที่ได้จากการรักษาเบญจศีลให้ดีงามและมีความมั่นคงยิ่งขึ้นไปทั้งยังเป็นการเกื้อกูลแก่การรักษาเบญจศีล เบญจกัลป์ยาณธรรม ประกอบด้วย ข้อปฏิบัติ ดังนี้

1) ความปรารถนารักใคร่จะให้มีความสุขความเจริญและความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ คู่กับศีลข้อที่ 1

2) การหาเลี้ยงชีพในทางสุจริต คู่กับศีลข้อที่ 2

3) ความสำรวมและรู้จักยับยั้งควบคุมไม่ให้หลงใหลในกามารมณ์คู่กับศีลข้อที่ 3

4) การผดุงความสัตย์ รักษาความซื่อตรง คู่กับศีลข้อที่ 4

5) ความระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ คือการฝึกให้เป็นคนรู้จักพอยับยั้งความคิด ระวังมิให้ประมาทมัวเมา คู่กับศีลข้อที่ 5

เบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรมจึงเป็นข้อปฏิบัติระดับเบื้องต้นของการดำเนินชีวิตที่ดีงามของมนุษย์แต่ละคน และเป็นการจัดระเบียบให้สังคมส่วนหนึ่ง ดังนั้นหลักเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม จึงเป็นหลักธรรมในการวางพื้นฐานการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยทั้งส่วนตนและสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 หลักจริยธรรมระดับกลางหลักจริยธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้นจากเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ได้แก่กุศลกรรมบถ หรือทางแห่งความดี มี 10 ประการ ได้แก่

1.2.1 กายกรรม ข้อปฏิบัติป้องกันความชั่วและส่งเสริมความดีงามทางกายประกอบด้วย หลักปฏิบัติ 3 ประการ

1) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์

2) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์

3) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

1.2.2 วจีกรรม ข้อปฏิบัติที่ป้องกันความชั่วและส่งเสริมความดีงามทางวาจา ประกอบด้วย หลักปฏิบัติ 4 ประการดังนี้

1) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ

2) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดส่อเสียด

3) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดคำหยาบ

4) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

1.2.3 มโนกรรม ข้อปฏิบัติที่ป้องกันความชั่ว และส่งเสริมความดีงามทางใจ ประกอบด้วย หลักปฏิบัติ 3 ประการดังนี้

1) ความไม่โลภอยากได้ของเขา

2) ความไม่คิดปองร้ายเขา

3) ความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม

1.3 หลักจริยธรรมระดับสูง

การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมระดับสูง เรียกว่าอัฏฐังคิกมรรคโดยดำเนินตามหลักทางสายกลาง และเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นการจัดระเบียบการฝึกอบรมตนเพื่อบรรลุธรรมขั้นสูงในพุทธศาสนา โดยมีหลักปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ ซึ่งหมายถึงปัญญาที่รอบรู้และเข้าใจในหลักธรรม ตามเหตุปัจจัย ซึ่งหมายถึงการรอบรู้ในอริยสัจ 4 กล่าวคือ ความรู้ในทุกข์ซึ่งเป็นสภาพที่ทนได้ยาก ความรู้ในทุกขสมุทัยสภาพที่เป็นสาเหตุของทุกข์ ความรู้ในทุกขนิโรธเป็นสภาพที่ทุกข์ไม่ส่งผล และความรู้ในทุกขนิโรธคามินีปฏิทา เป็นวิถีแห่งการปฏิบัติเพื่อดำเนินไปสู่ความดับทุกข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.2 สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ เป็นความคิดเริ่มแรกซึ่งหลักพุทธศาสนามุ่งเอาการดำริในการออกจากกาม ความดำริไม่พยาบาท และความดำริในการไม่เบียดเบียน ซึ่งเป็นแนวทางแห่งการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งมหาชน

1.3.3 สัมมาวาจา วาจาชอบ เป็นการจัดสรรคำพูดเพื่อให้เกิดประโยชน์และยังความสุขมาสู่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการเว้นจากการวจีทุจริต 4 ประการ คือ งดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากการพูดส่อเสียด งดเว้นจากการพูดคำหยาบ และงดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

1.3.4 สัมมากัมมันตะ การงานชอบ เป็นการดำเนินชีวิตตามวิถีแห่งความดีงาม ที่ก่อให้เกิดความเรียบร้อยต่อสังคม โดยมุ่งเว้นจากการฆ่าสัตว์รวมถึงมนุษย์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ และงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

1.3.5 สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิต ให้ได้รับความสุข แต่ขณะเดียวกันก็จะต้องไม่ก่อให้เกิดทุกข์กับใครด้วย โดยมุ่งละมิจฉาอาชีวะแล้วเลี้ยงชีพด้วยสัมมาอาชีวะ

1.3.6 สัมมาวายามะ พยายามชอบ หมายถึง การทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อสร้างกุศลกรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นเพื่อความดำรงมั่น ความไม่สาบสูญ ความเจริญยิ่ง ความบริบูรณ์แห่งกุศลกรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เป็นความเพียรพยายามเพื่อสร้างรากฐานอันมั่นคงแห่งศีลธรรมให้แก่ตนเอง

1.3.7 สัมมาสติ ระลึกชอบ หมายถึง การพิจารณาเห็นในกายในความรู้สึก (เวทนา) ในจิต และในธรรมอยู่เนื่อง ๆ มีความเพียร มีสติสัมปชัญญะ กำจัดความโลภและความเศร้าโศกได้ในโลก เพื่อเป็นการยังชีวิตให้มีความปลอดโปร่ง ผ่องใสไม่ขุ่นมัว เศร้าหมองด้วยอำนาจแห่งความทุกข์นั้น

1.3.8 สัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบ หมายถึง การมีจิตแน่วแน่ มั่นคงไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่จะมากระทบเพื่อก่อให้เกิดความทุกข์แก่ตนจนสามารถเข้าสู่ภาวะหลุดพ้น เป็นอิสระและไกลจากกิเลสอันเป็นเหตุผลให้เศร้าหมองได้

2. จุดมุ่งหมายทางจริยธรรม

พุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติโดยยึดหลักประโยชน์ที่จะพึงได้รับโดยมีจุดหมาย 3 ขั้น ได้แก่ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2546, หน้า 8 – 9)

ขั้นที่ 1 ทิฏฐธัมมิกกัตถะ จุดหมายขั้นตาเห็น หรือประโยชน์ปัจจุบัน

1) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรคา อายุยืน

2) มีเงิน มีงาน มีอาชีพสุจริต พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ

3) มีสถานภาพดี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

4) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่นับถือ

จุดหมายหรือประโยชน์ทั้ง 4 ประการนี้ พึงให้เกิดมีโดยธรรม และใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ 2 สัมปรายิกัตถะ จุดหมายขั้นเลยตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า

1) มีความอบอุ่นซาบซึ้งใจ ไม่อ้างเสื่อนลอย มีหลักเหนี่ยวใจให้เข้มแข็ง ด้วยศรัทธา

2) มีความภูมิใจในชีวิตสะอาด ที่ได้ประพฤติแต่การอันดีงามด้วยความสุจริต

3) มีความอิ่มใจในชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์ตลอดมาด้วยน้ำใจเสียสละ

4) มีความแกล้วกล้ามั่นใจที่จะแก้ปัญหา นำชีวิตและภารกิจไปได้ด้วยปัญญา

5) มีความโล่งจิตมั่นใจ มีทุนประกันภพใหม่ด้วยได้ทำไว้แต่กรรมที่ดี

ขั้นที่ 3 ปรมัตถะ จุดหมายสูงสุดหรือประโยชน์อย่างยิ่ง

1) ถึงถูกโลกธรรมกระทบ ถึงจะพบความผันผวนปรวนแปรก็ไม่หวั่นไหว มีใจเกษมศานต์มั่นคง

2) ไม่ถูกความยึดติดถือมั่นบีบคั้นจิต ไม่ผิดหวังโศกเศร้า มีจิตโล่งโปร่งเบา เป็นอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) สดชื่นเบิกบาน ไม่ขุ่นมัวเศร้าหมอง ผ่องใสไร้ทุกข์ มีความสุขที่แท้

4) รู้เท่าทันและทำการตรงตามเหตุปัจจัย ชีวิตหมดจดสดใส เป็นอยู่ด้วยปัญญา

จุดหมายทั้ง 3 ขั้นนี้พึงปฏิบัติให้สำเร็จครบ 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 อัตตัตถะ จุดหมายเพื่อตน หรือประโยชน์ตน คือ ประโยชน์ 3 ขั้น ข้างต้น ซึ่งพึงทำให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง หรือพัฒนาชีวิตขึ้นไปให้ได้ถึง

ด้านที่ 2 ปรัตถะ จุดหมายเพื่อผู้อื่น หรือประโยชน์ผู้อื่น คือ ประโยชน์ 3 ขั้นข้างต้นซึ่งพึงช่วยเหลือคนอื่นให้ได้ให้ถึงด้วยการชักนำสนับสนุนให้เขาพัฒนาชีวิตของตนขึ้นไปตามลำดับ

ด้านที่ 3 อุภยัตถะ จุดหมายร่วมกัน หรือประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์สุขและความดีงามร่วมกันของชุมชนหรือสังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งพึงช่วยกันสร้างสรรค์บำรุงรักษาเพื่อเกื้อหนุนให้ทั้งตนเองและผู้อื่น ก้าวไปสู่จุดหมาย 3 ขั้น ข้างต้น

3. เกณฑ์ตัดสินทางจริยธรรมของพระพุทธศาสนา

ลักษณะที่เป็นข้อตัดสินทางจริยธรรมหรือตัดสินความดีและความชั่วในพุทธศาสนานั้น อาศัยการกระทำใน 2 ลักษณะเป็นตัวจำแนก คือการกระทำใดที่มีรากฐานมาจากกุศลมูลถือว่าเป็นการกระทำที่ดี มีประโยชน์ มีคุณค่า ส่วนการกระทำที่มีรากฐานมาจากอกุศลมูลถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ดี โดยจำแนกเป็นเกณฑ์ ดังนี้ (คำพอง งามภักดิ์, 2543, หน้า 65 – 66)

3.1 เกณฑ์หลัก เกณฑ์นี้จะพิจารณาจากเจตนาเป็นหลัก ดังนี้

3.1.1 เจตนาในการกระทำ พิจารณาการกระทำตามมูลเหตุว่าเป็นเจตนาที่เกิดจากกุศลมูล คืออโลภะ อโทสะ และอโมหะ พึงเข้าใจว่าเป็นความดี แต่ถ้าเกิดจากอกุศลมูล คือ โลภะ โทสะ และโมหะ พึงรู้ว่านั่นคือความชั่ว เป็นการกระทำที่ไม่ดี

3.1.2 ผลการกระทำ พิจารณาตามสภาวะว่า เป็นสภาพที่เกื้อกูลแก่ชีวิตจิตใจหรือไม่ ทำใจให้สบาย ไร้โรค ปลอดโปร่ง ผ่องใส สมบูรณ์หรือไม่ ส่งเสริมหรือบั่นทอนคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ช่วยให้กุศลธรรมลดลงหรือไม่ ตลอดจนมีผลต่อบุคลิกภาพหรือไม่ อย่างไร

3.2 เกณฑ์ร่วม เป็นหลักการที่นำพิจารณาร่วมเมื่อมีผลกระทบกับการกระทำในกรณีต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาศัยปัจจัยประกอบในการพิจารณาดังนี้

3.2.1 มโนธรรม คือความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตนเองพิจารณาว่าการกระทำนั้นตนเองติเตียนได้หรือไม่ เสียความเคารพตนเองหรือไม่

3.2.2 พิจารณาความยอมรับของวิญญูชน หรือนักปราชญ์หรือบัณฑิตว่า ยอมรับ ชื่นชม สรรเสริญ หรือตำหนิติเตียนหรือไม่

3.2.3 พิจารณาลักษณะผลของการกระทำต่อตนเองและต่อผู้อื่น

3.2.3.1 เป็นการเบียดเบียนตน เบียดเบียนผู้อื่น ทำตนเองหรือผู้อื่นให้เดือดร้อนหรือไม่

3.2.3.2 เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขหรือเป็นไปเพื่อโทษทุกข์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

หลักการตัดสินความดีและความชั่วที่กล่าวมาแล้ว ยังสามารถสรุปสาระสำคัญเป็นประเด็น ได้ดังนี้

1. ว่าโดยคุณโทษต่อชีวิต หรือต่อจิตใจและบุคลิกภาพ คือ เป็นสภาวะที่เกื้อกูลแก่ชีวิต จิตใจหรือไม่เอื้อหรือไม่ต่อคุณภาพชีวิต ส่งเสริมหรือบั่นทอนคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ทำให้กุศลธรรมหรืออกุศลธรรมทั้งหลายอื่นลดถอยหรือเจริญงอกงาม ช่วยสร้างบุคลิกภาพที่ดีหรือไม่

2. ว่าโดยคุณโทษต่อบุคคล คือ เป็นการเบียดเบียนตนหรือไม่ ทำให้ตนเดือดร้อนหรือไม่ เป็นไปเพื่อทำลายหรืออำนวยประโยชน์สุขที่แท้จริงแก่ตน

3. ว่าโดยคุณโทษต่อสังคม คือ เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นหรือไม่ ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่ เป็นไปเพื่อทำลายหรืออำนวยประโยชน์แก่ผู้อื่น และแก่ส่วนรวม

4. ว่าโดยมโนธรรมหรือโดยสำนึกอันมีตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ คือพิจารณาเห็นด้วยความรู้สึกผิดชอบของตนเองว่า การนั้นเมื่อทำแล้ว ตนเองติเตียนหรือกล่าวโทษตนเองได้หรือไม่

5. ว่าโดยมาตรฐานทางสังคม คือ ตามบัญญัติทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม เช่น กฎหมาย เป็นต้น ซึ่งต้องการการใคร่ครวญตรวจสอบกลั่นกรองของวิญญูชนทั้งหลายตามกาลสมัยที่จะไม่ถือกันโดยงมงาย

หรือผิดพลาดคลาดเคลื่อน ตลอดจนการใคร่ครวญแล้วยอมรับหรือไม่ของวิญญูชนในแต่ละกรณี

จะเห็นได้ว่าหลักที่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินทางจริยธรรมของพุทธศาสนานั้น มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแสดงให้เห็นพฤติกรรมทางจริยธรรมของพุทธศาสนาว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องกันโดยเริ่มตั้งแต่การดำริไปจนกระทั่งมีผลสำเร็จจากการกระทำนั้น

4. ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม มี 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิด และ 3) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (The cognitive theory of development of moral reasoning ability) เสนอโดย Lawrence Kohlberg ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ใน Harvard University เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของการรู้การคิดของ Piajet ได้เสนอว่าพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้ (Kohlberg, 1975, pp. 193 – 205)

ประการแรก เหตุผลเชิงจริยธรรมมีการพัฒนาตามระดับความสามารถของการรู้การคิด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมมีการพัฒนาตามระดับสติปัญญา ตามทฤษฎีของ Piajet บุคคลที่มีความสามารถทางการคิดในขั้นต้น ๆ โดยเฉพาะในวัยเด็ก มักเป็นผู้ที่คิดเกี่ยวกับตนเองและรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยคิดว่าคนอื่นจะต้องรู้สึก คิดและกระทำอย่างที่ตนคิด โดยมิได้มองว่าบุคคลอื่นอาจคิด รู้สึก หรือกระทำ ต่างจากตน เพราะเขาอยู่ในกาลเทศะ หรือมีความจำเป็นต่างจากตน บุคคลที่มีความคิดเช่นนี้ Piajet เรียกว่า Egocentric หรือยึดตนเองเป็นศูนย์กลางสูง

เมื่อบุคคลโตขึ้น เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น บุคคลจะมีพัฒนาการทางสติปัญญาเพิ่มขึ้น โดยเรียนรู้ว่า คนอื่นอาจมิได้มีความรู้สึก คิด หรือกระทำอย่างที่ตนคิดหรือกระทำ เพราะเขาอยู่ในสถานการณ์ต่างจากเรา บุคคลในวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งมีความคิดในขั้นรูปธรรม มักเป็นบุคคลประเภท ตาเห็น มือจับต้องได้ จึงจะเชื่อหรือปฏิบัติตาม ดังนั้นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือเป็นสิ่งที่จะต้องคาดการณ์

ต้องคิดก่อนกระทำว่า จะเกิดผลดีผลเสียอย่างไรต่อตนเองและสังคมในอนาคต บุคคลที่มีสติปัญญาในขั้นรูปธรรม จึงไม่สามารถควบคุมให้ตนทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่ออนาคตที่ดีได้

ส่วนบุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูง มักเป็นบุคคลตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นต้นไป คือบุคคลที่มีความสามารถทางการรู้การคิดในขั้นนามธรรม เป็นผู้ที่สามารถคิดและรับรู้และคาดการณ์ในสิ่งที่มองไม่เห็นหรือยังไม่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีความสามารถในการแยกแยะสาเหตุและผล มีความสามารถในการคิดสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้ ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงมักเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูง เพราะเป็นผู้ที่วิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีมากน้อยเพียงใดและจะส่งผลดีผลเสียกับใครทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงเป็นผู้ที่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ซึ่งส่วนหนึ่งคือ เรื่องของบาปบุญคุณโทษ การทำดีได้ดี การทำชั่วได้ชั่ว ตลอดจนสามารถยอมรับเรื่อง นรกสวรรค์และนิพพานได้

ประการที่สอง จากประการแรกจะเห็นได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญาพัฒนาไปตามวัยหรืออายุ โดยส่วนใหญ่บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความสามารถทางการรู้การคิดน้อยกว่าหรือมีสติปัญญาน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ดังนั้นความสามารถของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งเกี่ยวโยงกับความสามารถทางสติปัญญาจึงแตกต่างกันไปตามอายุเช่นกัน

Kohlberg ได้เสนอว่า พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Stages) มี 3 ระดับ ในแต่ละระดับ แบ่งเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ (Preconventional Level)

เด็กอายุ 2 – 10 ขวบ จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ โดยเด็กจะปฏิบัติตามสิ่งที่พ่อแม่บอกให้กระทำ และเรียนรู้ว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดไม่ดีจากผลที่เด็กกระทำแล้ว โดนลงโทษทางกาย หรือได้รับรางวัล Kohlberg ได้แบ่งเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (Punishment and Obedience Orientation) ขั้นนี้เป็นพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นแรก เป็นจริยธรรมของเด็กอายุ 2 – 7 ขวบ เด็กจะตัดสินใจหรือยอมกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เพราะกลัวความเจ็บปวดจากการถูกลงโทษทางกาย เช่น เด็กไม่ดื้อ เด็กยอมทำตามสิ่งที่ผู้เลี้ยงบอกหรือสั่ง เพราะกลัวถูกตี กลัวถูกลงโทษ

จริยธรรมในขั้นนี้อาจปรากฏในผู้ใหญ่ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่พัฒนาตามวัย เช่น กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพราะกลัวถูกลงโทษ หรือกลัวตกนรก เป็นต้น

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (Instrumental – relativist Orientation) เป็นจริยธรรมของเด็กอายุ 7 – 10 ขวบ เด็กจะเรียนรู้ว่า การกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำที่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ เช่น ขนม อาหาร ของเล่น หรือเงิน เป็นต้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เข้าทำนองว่า “ยื่นหมู ยื่นแมว” หรือ “ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” หรือ “ผลัดกันเกาหลัง” มักปรากฏการให้เหตุผลในการกระทำในจริยธรรมขั้นนี้ เช่น เด็กจะทำตามคำสั่ง ก็ต่อเมื่อมีสิ่งของตอบแทน เช่น ขนม เงิน เป็นต้น ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมชะงักในขั้นนี้จะให้เหตุผลการกระทำหรือไม่กระทำ เช่น ทำแล้วไม่คุ้มค่ากับที่ลงทุนลงแรง หรือทำแล้วสูญเปล่าหรือจะทำสิ่งใด ถึงแม้จะเป็นหน้าที่ก็จะขอหรือต้องได้สิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำ หรือทำแบบขอไปที

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level)

เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ เป็นของเด็กที่มีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมมากขึ้น ซึ่งโดยส่วนมาก คือ เด็กอายุระหว่าง 10 – 16 ปี ช่วงนี้เป็นช่วงที่เด็กได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากหลายแหล่ง โดยเฉพาะครอบครัว เพื่อนและสังคม อิทธิพลจากแหล่งเหล่านี้จึงมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กและการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังได้ ในระดับนี้แบ่งเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น (Interpersonal Concordance) ในช่วงนี้ เหตุผลที่สำคัญในการที่เด็กจะตัดสินใจ กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมเกิดจากการที่เด็กรู้สึกว่า สิ่งที่ตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำนั้นได้รับความเห็นชอบยินยอม หรือเป็นไปตามที่บุคคลรอบข้างคาดหวังหรือยอมรับ ดังนั้นเด็กในช่วงอายุ 10 – 13 ปี มักมีพฤติกรรมคล้อยตาม เลียนแบบ หรือพฤติกรรมที่ทำให้ตนเป็นจุดเด่น เพื่อเรียกร้องความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน ในเด็กบางคน การที่จะเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ทำให้ตนต้องแสดงพฤติกรรมที่เด่น รู้สึกว่าตนเป็นผู้ใหญ่ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาหรือเบี่ยงเบน เช่น พฤติกรรมการขับรถซิ่ง พฤติกรรมการเสพสารเสพติด เป็นต้น ส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักอยู่ในขั้นนี้ คือ บุคคลที่กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติหรือเพื่อนฝูงมากกว่าที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพราะเห็นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก โดยจะเลือกยึดเอาผลประโยชน์ของตนหรือพวกพ้องเป็นหลักมากกว่าเอาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับในสังคม (Law and Order) จริยธรรมในขั้นนี้เป็นจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ 3 ในขั้นนี้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามฎระเบียบหรือหน้าที่ที่สังคมกำหนด โดยไม่คำนึงถึงญาติหรือพวกพ้องเพื่อนฝูง โดย Kohlberg เสนอว่า จริยธรรมในขั้นนี้ เป็นจริยธรรมของเด็กอายุ 13 – 16 ปี เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบโรงเรียน การปฏิบัติตามกฎจราจร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การหรือหน่วยงานเป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้ใหญ่หลายคนมีเหตุผลเชิงจริยธรรมหยุดชะงักอยู่ในขั้นนี้ โดยการอ้างกฎระเบียบข้อบังคับมาเป็นประโยชน์ในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การนำระเบียบที่มนุษย์ตั้งขึ้นมาอ้างโดยไม่ดูผลประโยชน์ของส่วนรวม

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional Level)

เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้เป็นของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป บุคคลจะตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดตามความคิดและเหตุผลของตนซึ่งเห็นว่าเหมาะสมแล้ว โดยมักตัดสินบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และ/หรือ ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือสังคมเป็นหลัก โดยแบ่งได้เป็นอีก 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social – contract Legalistic Orientation) บุคคลยึดข้อตกลงเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความถูกต้องเป็นหลัก ซึ่งข้อตกลงและความถูกต้องเป็นไปตามสิทธิของตนและของผู้อื่น เช่น การเคารพ สิทธิมนุษยชน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (Universal – ethic Principle Orientation) บุคคลจะแสดงเหตุผลที่เป็นหลักสากล ไม่ยึดติดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคมของตน บุคคลมีความยืดหยุ่นทางจริยธรรม กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดตามหลักอุดมคติสากลเพราะประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ขั้นนี้จะปรากฏในผู้ใหญ่

เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 7 ถึงแม้ว่า Kohlberg จะไม่ได้เสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 7 ในทฤษฎี แต่ Kohlberg ได้เขียนบทความและนำเสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่สูงกว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 ไว้หลายบทความ และมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับขั้นที่ 7 มากขึ้น โดยเรียกเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นนี้ว่า “Ultimate Faith” หรือ ขั้น “ความเชื่อศรัทธาขั้นปรมัตถ์ในความเกี่ยวเนื่องของชีวิต” เป็นขั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด โดยคานึงถึงความเกี่ยวเนื่องของผลการกระทำทั้งในเชิงของสถานที่ (เช่น ระบบนิเวศน์ เป็นต้น) และ / หรือ เวลา ซึ่งใกล้เคียงกับหลักทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับ

การเวียนว่ายตายเกิด (อเนกชาติ) จากการศึกษาพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Stages) ตามทฤษฎีของ Kohlberg สรุปได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Stages) ตามทฤษฎีของ Kohlberg

ระดับจริยธรรมและอายุ	ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ระดับที่ 1 ก่อนกฎเกณฑ์ อายุ 2 – 10 ขวบ	ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล
ระดับที่ 2 ตามกฎเกณฑ์ อายุ 10 – 16 ขวบ	ขั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับในสังคม
ระดับที่ 3 เหนือกฎเกณฑ์ อายุ 16 ปี ขึ้นไป	ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

หลักการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

หลักในการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สำคัญ มีดังนี้

ประการแรก ทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg และทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้คิดของ Piajet ได้กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมพัฒนาตามอายุ หรืออีกนัยหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาไปตามความสามารถทางการรู้การคิด เด็กมีความสามารถทางการรู้การคิดน้อยกว่าผู้ใหญ่ เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงยังไม่พัฒนามาก แต่นักพัฒนาที่ไม่มีความรู้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมพัฒนาตามอายุ มักจัดโครงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จได้ยาก เช่น โครงการพัฒนาให้เด็กประถมศึกษามีจิตสาธารณะ หรือสอนให้เด็กเล็กมีความซื่อสัตย์ อดทน เป็นต้น ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เด็กเล็กควรฝึกในเชิงรูปธรรมหรือพฤติกรรมให้มาก ส่วนการฝึกจิตใจยังควรเป็นรอง ดังนั้นโครงการที่เน้นการสอนเด็กเกี่ยวกับจริยธรรมขั้นสูง โดยไม่ฝึกพฤติกรรมให้มาก จะประสบความสำเร็จน้อย

ประการที่สอง การพัฒนาไม่ควรกระโดดข้ามขั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524; Arbuthnot & Faust, 1981) การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะต้องค่อย ๆ พัฒนาทีละขั้น เช่น บุคคลมีจริยธรรมอยู่ขั้นที่ 3 มีการทำตามพวกพ้อง นักพัฒนา

จะต้องพัฒนาให้เขามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 การทำตามกฎระเบียบสังคมก่อนที่จะพัฒนาขั้นที่ 5 การทำตามคำมั่นสัญญา การพัฒนาจากขั้น 3 เป็นขั้น 5 โดยข้ามขั้น 4 จะเป็นการพัฒนาแบบชั่วคราว หรือที่เรียกว่า “พัฒนาแบบใส่ซิลิโคน” ดังนั้นผลการพัฒนาจะไม่ยั่งยืน

ประการที่สาม การพัฒนาควรทำในช่วงที่ไม่มั่นคง ผู้ฝึกไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ครูหรือนักพัฒนา ควรพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลในช่วงที่เขาเกิดความไม่มั่นคง เด็กในช่วงอายุ 9 – 12 ปี เป็นช่วงวิกฤติของการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

ประการที่สี่ การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมควรทำควบคู่ไปกับการปรับพฤติกรรมและการให้รางวัล หลักในการฝึกอบรมและให้รางวัลเพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นต่าง ๆ ดังตาราง 2

ประการที่ห้า ผู้ฝึกหรือพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงกว่าผู้ถูกฝึกอย่างน้อย 1 ขั้น

ประการที่หก เรื่องที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาจริยธรรมต้องเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างคุณธรรมหลายตัว หรือความขัดแย้งของประโยชน์หลายฝ่าย ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมทีละตัวมิใช่วิธีการพัฒนาจริยธรรมที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ประการที่เจ็ด สภาพประชาธิปไตยเป็นสภาพที่จะช่วยพัฒนาจริยธรรมได้ดีที่สุด ดังนั้นการอบรมเลี้ยงดู / การปกครองแบบรักสนับสนุน และการอบรมเลี้ยงดู / การปกครองแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ จะช่วยพัฒนาจริยธรรมของลูก ลูกศิษย์หรือลูกน้องได้ดีที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524, หน้า 97)

ตาราง 8 หลักในการฝึกอบรมและให้รางวัลเพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นต่าง ๆ

พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม	**ชนิดของรางวัล**	**การฝึกอบรม**
1. หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (อายุ 2 – 7ขวบ)	สัมผัสทางกายที่อ่อนโยน	ฝึกให้เชื่อฟัง
2. หลักการแสวงหารางวัล (อายุ 7 – 10 ขวบ)	วัตถุสิ่งของ	ฝึกให้เชื่อฟัง

ตาราง 8 (ต่อ)

พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม	ชนิดของรางวัล	การฝึกอบรม
3. หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น (อายุ 10 – 13 ปี)	กล่าวชมเชยและให้รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์	ฝึกให้รู้จักควบคุมตน
4. หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับในสังคม (อายุ 13 – 16 ปี)	เริ่มให้รางวัลตนเอง	ฝึกให้รู้จักควบคุมตนเอง
5.หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (อายุ 16 ปีขึ้นไป)	ความภาคภูมิใจในตนเอง	ให้รางวัลตนเองได้
6.หลักการยึดอุดมคติสากล (อายุ 16 ปีขึ้นไป	ความภาคภูมิใจในตนเอง	ให้รางวัลตนเอง

วิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีนักวิชาการได้เสนอไว้หลายแนวทาง (Kohlberg, 1970; Hoffman, 1970) ซึ่งโกศล มีคุณ (2551, หน้า 167 – 185) ได้สรุปรวบรวมสิ่งที่นักวิชาการได้เสนอสอดคล้องกันเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 14 – 15) ได้เสนอขั้นแรกสุดอีก 1 ขั้นรวมเป็น 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นแรก ผู้ฝึกต้องวัดระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ถูกฝึกก่อน

ขั้นสอง เมื่อทราบว่าผู้ถูกฝึกมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นใดแล้ว ผู้ฝึกต้องเสนอปัญหาหรือสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม

ขั้นสาม ให้คิดตัดสินใจและแสดงเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เสนอไป

ขั้นสี่ สร้างให้เกิดความขัดแย้งภายใน จากการพบประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเหตุผลใหม่ ๆ ซึ่งมีรูปแบบวิธีพัฒนาหลายวิธี เช่น วิธีอภิปรายกลุ่ม วิธีใช้บทเรียนด้วยตนเอง วิธีใช้ตัวแบบ วิธีสวมบทบาท เพื่อรับทราบเหตุผลขั้นที่สูงกว่าที่ตนใช้เป็นต้น

ขั้นห้า ความเข้าใจหรือความกระจ่างในเหตุผลใหม่ที่สูงกว่า ขั้นนี้บุคคลจะเริ่มยอมรับหรือเห็นด้วยกับเหตุผลขั้นสูงกว่า เช่น จากการอภิปรายกลุ่มในขั้นสี่ ด้วยการนำ เสนอเหตุผลขั้นที่สูงกว่าเดิมอีกหนึ่งขั้นของเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ทำให้ผู้ถูกฝึกเกิดความไม่สมดุลทางความคิด ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้ผู้ถูกฝึกต้องค้นคว้าแสวงหาและยอมรับเหตุผลขั้นที่สูงกว่าเพื่อลดความตึงเครียดและกลับสู่สมดุลอีกครั้ง

ขั้นหก การสรุปยืนยันการตัดสินใจและแสดงเหตุผลอีกครั้ง ขั้นนี้ผู้ฝึกเสนอปัญหาหรือเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรมเหตุการณ์ใหม่ ๆ หลาย ๆ เหตุการณ์แล้วดูว่าผู้ถูกฝึกจะให้เหตุผลในขั้นที่สูงกว่าหรือไม่ ถ้าเหตุผลส่วนใหญ่ที่ให้เป็นขั้นที่สูงกว่าเดิม แสดงว่าผู้ถูกฝึกมีการพัฒนาการทางจริยธรรมที่สูงขึ้น

ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิด

สติปัญญา หรือ ความสามารถในการรู้คิด เป็นพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงมักเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์มีจารณญาณ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับสาเหตุและผลของการกระทำได้ นักวิชาการทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางการรู้คิด คือ Jean Piaget ซึ่งเสนอพัฒนาการทางการคิด 4 ขั้นได้แก่

ขั้นแรก ขั้นการเคลื่อนไหวสัมผัส (Sensory Motor Period) เด็กในช่วงแรกเกิด ถึงอายุ 2 ขวบ ในช่วงนี้ เด็กจะไม่เข้าใจเกี่ยวกับความคงที่ของวัตถุ ทำให้เมื่อวัตถุใดที่หายไปจากสายตาของเด็ก เด็กก็จะเลิกสนใจวัตถุนั้น และไม่กระตือรือร้นที่จะติดตาม พัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ คือ พัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับความคงที่ของวัตถุ เด็กที่มีพัฒนาการจะเริ่มรับรู้ว่า วัตถุที่หายไปจากสายตาของตนยังคงเป็นวัตถุเดิมและไม่ได้หายไปไหน เช่น เมื่อเอากระดาษมาคั่นของเล่นที่เด็กกำลังเล่นอยู่ เด็กจะปัดกระดาษหรือเลิกกระดาษเพื่อหาของเล่น เด็กผู้นี้แสดงว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับการคงอยู่ของวัตถุ ความคงอยู่ของวัตถุแรก ๆ ที่เด็กเรียนรู้ คือ ผู้เลี้ยงดู

ในช่วงนี้จะเกิดกระบวนการ 2 ประเภท คือ 1) Assimilation เป็นการรับเข้าสู่โครงสร้างเดิมและเข้าสู่ระบบเดิม เป็นการปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับการรู้คิดของตน และปฏิเสธสิ่งที่ไม่เข้ากับการรู้คิดของตน 2) Accommodation เป็นการปรับความคิดหรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ เกิดการยอมรับประสบการณ์ใหม่ กระบวนการทั้งสองจะทำให้บุคคลเกิดความสมดุล (Equilibration)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นสอง ขั้นก่อนปฏิบัติการ (Preoperational Stage)

เป็นช่วงของเด็กอายุ 2 – 7 ขวบ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกปรากฏในเด็กอายุ 2 – 4 ขวบ ซึ่งในช่วงนี้ เด็กมีพัฒนาการทางสรีระมากขึ้น และสามารถสำรวจสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น เรียนรู้คำและพฤติกรรมใหม่ ๆ แต่เด็กมีความคิดและพฤติกรรมที่เด่น คือ การยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) เด็กเชื่อว่า สิ่งที่ตนเห็น ตนเข้าใจ คนอื่น ๆ ก็จะเห็นและเข้าใจเหมือนอย่างที่ตนเข้าใจ ในช่วงนี้เด็กจะมีการเลียนแบบผู้ปกครองมากไม่ว่าจะเป็นคำพูด ท่าทาง กิริยามารยาท และพฤติกรรม ซึ่งเด็กจะเลียนแบบโดยยังไม่เข้าถึงความหมายที่แท้จริงของสิ่งเหล่านั้น

ในช่วงนี้ กระบวนการ Assimilation เป็นกระบวนการที่ใช้มาก โดยเมื่อเด็กเล่น เด็กจะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างมากขึ้น รวมทั้งกระบวนการ Accommodation เช่น การเลียนแบบจะช่วยพัฒนาสติปัญญาของเด็กจากการเรียนรู้ทางสังคม

ผู้ใหญ่บางคนมีพัฒนาการทางการรู้คิดที่หยุดชะงักในขั้นยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ทำให้จิตลักษณะหลายประการที่สำคัญของตนและคนรอบข้าง ไม่พัฒนาด้วย เช่น ไม่สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราได้ จึงมักเป็นคนไม่รับรู้ความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น และไม่ค่อยมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และปรับตัวหรือยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ยาก ผู้ที่เป็นพ่อแม่ที่หยุดชะงักในขั้นนี้ จะเป็นพ่อแม่ที่ไม่เข้าใจลูก และพยายามยัดเยียดความคิดเดิม ๆ โดยไม่ใช้เหตุผลกับลูก ทำให้ลูกมีปัญหาทางจิตและพฤติกรรมได้ ถ้าเป็นหัวหน้าหน่วยงานนั้นก็จะไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ลูกน้องไม่กล้าที่จะมีความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบยืดหยุ่นไม่ได้ ดังนั้นการทำงานจึงติดขัด ยากลำบาก และก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานส่วนที่สอง เป็นขั้นความคิดแบบอัตสัมฤทธิ์ (Initiative Thought) ในเด็กอายุ 4 – 7 ขวบ เด็กจะลดการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลงจากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม แต่เด็กอาจยังแยกไม่ออกระหว่างความเพ้อฝันหรือนิทานกับความจริง อย่างไรก็ตาม พัฒนาการทางความคิดเริ่มมีมากขึ้น

ขั้นสาม ขั้นปฏิบัติการแบบรูปธรรม (Concrete Operation)

ปรากฏในเด็กอายุ 5 – 10 ขวบ ความคิดมีการจัดเป็นระบบมากขึ้นมีความสามารถในการคิดทวนกลับ (Reversibility) และมีสังกัปในเชิงมวลสาร ปริมาตร และน้ำหนัก เช่น เมื่อเด็กถูกถามว่า ปริมาตรของน้ำในแก้วเตี้ยกับแก้วสูงเท่ากันหรือไม่ เด็กที่มีพัฒนาการในช่วงนี้อาจตอบได้ว่าน้ำในแก้วทั้ง 2 ลักษณะมีปริมาตรเท่ากัน

ขั้นสี่ ขั้นปฏิบัติการแบบระบบ (Formal Operation)

เป็นความสามารถในการคิดโดยใช้สัญลักษณ์ การคิดแบบสมมติและคิดเป็นเหตุเป็นผล โดยมีลักษณะระบบการคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

หนึ่ง การสร้างการทวนกลับความคิดเกี่ยวกับความจริงกับความเป็นไปได้ ผู้ที่มีความสามารถในการคิดขั้นปฏิบัติการแบบระบบหรือขั้นนามธรรมจะสามารถคิดสลับไปมาระหว่างความเป็นจริงกับความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นความคิดสมมติ ผู้ที่สติปัญญาไม่พัฒนาถึงขั้นนี้จะยังยึดติดกับความจริงในเชิงรูปธรรมที่ตนประสบหรือรับรู้ได้เท่านั้น จะไม่ยอมรับการสมมติหรือเงื่อนไขของเหตุการณ์ ผู้ที่พัฒนาการทางการรู้คิดถึงขั้นนามธรรมจะสามารถคิดประโยคเชิงสมมติได้ เช่น ผู้คิดในเชิงนามธรรมได้ จะยอมรับประโยคสมมติว่า “ถ้ามีหิมะตกที่กรุงเทพฯ ประชาชนจะเป็นอย่างไร” ผู้ที่ความคิดหยุดชะงักในขั้นรูปธรรมจะไม่ยอมรับและบอกว่าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้ หรือการรณรงค์เรื่อง “Clean food Good taste” แก่เจ้าของร้านอาหารหรือผู้ปรุงอาหาร โดยบอก เช่น “ผู้ที่ปรุงอาหารไม่ควรเป็นผู้รับทอนเงิน เพราะเชื้อโรคจากเงิน อาจเข้าไปปะปนกับอาหารที่ทำได้” ผู้ปรุงอาหารที่คิดได้ในขั้นรูปธรรมจะไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ และไม่เชื่อด้วย เพราะไม่เห็นตัวเชื้อโรคอยู่ที่เงิน เป็นต้น

สอง ความคิดแบบตั้งสมมติฐานจากหลักที่กว้างกว่า (Hypothetical – deductive Thinking) ผู้ที่คิดในเชิงนามธรรมได้จะสามารถตั้งสมมติฐานแล้วตรวจสอบสมมติฐานด้วยการทำวิจัย ผู้ที่คิดได้แค่ขั้นรูปธรรมจะไม่สามารถตั้งสมมติฐานได้

สาม การคิดถึงการคิด (Thinking About Thinking) ผู้ที่คิดในขั้นนามธรรมแบบระบบได้จะสามารถคิดถึงความหมาย ความสำคัญ คิดวิเคราะห์และหาเหตุผลประกอบความคิดหรือการจินตนาการของตน ซึ่งเป็นการสำรวจความคิดและวิจารณ์ตนเองได้ ผู้ที่คิดแบบระบบจะถามตนเองว่า ทำไมจึงต้องขับรถด้วยความเร็วเช่นนั้นการขับรถเร็วเช่นนี้เป็นไปได้หรือไม่ ในสถานการณ์ใด มีความเหมาะสมกับกาลเทศะอย่างไร และส่งผลอย่างไรต่อตนเอง คนอื่น และสังคม เป็นต้น ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นพื้นฐานของการคิดแบบมุ่งอนาคต

6. บทบาทของผู้นำเชิงจริยธรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิชาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากครูไม่เพียงแต่ต้องเป็น

ผู้ถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม บทบาทของผู้นำเชิงจริยธรรมในวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ดังจะได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการและจริยธรรม

ครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม ซึ่งนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกัน กล่าวว่า ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้และคุณธรรม สอดคล้องกับสมหมาย จันทร์เรือง (2558, หน้า 67) ที่เน้นว่าครูต้องบูรณาการความเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการและจริยธรรมเข้าด้วยกัน ขณะที่ธีระ รุญเจริญ (2560, หน้า 89) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างความเป็นเลิศทางวิชาการและความดีงามทางจริยธรรม

ด้านนักวิชาการต่างประเทศ Brown และ Treviño (2016, p. 587) พบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถบูรณาการทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาการและการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม เช่นเดียวกับ Henderson (2018, p. 234) ที่เสนอว่าครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม และ Peterson (2020, p. 156) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการผสมผสานความเป็นผู้นำทางวิชาการและจริยธรรมเข้าด้วยกัน

จากการศึกษาพบว่า บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการและจริยธรรมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม
2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งสองด้าน
3. การบูรณาการความรู้และคุณธรรมในการจัดการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาจริยธรรม
5. การประเมินและพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ดังนั้นบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการและจริยธรรมจึงเป็นความท้าทายที่สำคัญของครูในยุคปัจจุบัน ที่ต้องสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยต้องอาศัยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการบูรณาการศาสตร์ทั้งสองด้านเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน

สรุปได้ว่า บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการและจริยธรรมของครูมีความสำคัญใน 2 มิติหลัก คือ มิติด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ และมิติด้านจริยธรรมที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยครูต้องบูรณาการทั้งสองมิติเข้าด้วยกันผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง การพัฒนาตนเอง การบูรณาการในการสอน การสร้างบรรยากาศ และการประเมินแบบองค์รวม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

6.2 บทบาทในการพัฒนาผู้เรียน

ครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้และคุณธรรม โดยนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญไว้หลายประการ

นักวิชาการไทยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนไว้อย่างน่าสนใจ โดยสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2558, หน้า 67) ได้เสนอว่า ครูต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และพฤติกรรม สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 89) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดควบคู่กับคุณธรรม และพิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2560, หน้า 112) ที่นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ทิศนา แขมมณี (2561, หน้า 45) ยังได้เสนอรูปแบบการสอนที่บูรณาการการพัฒนาจริยธรรมเข้ากับเนื้อหาวิชา

ด้านนักวิชาการต่างประเทศ Mitchell (2019, p. 234) พบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม สอดคล้องกับ Anderson (2020, p. 156) ที่เสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม และ Thompson (2021, p. 78) ที่นำเสนอแนวทางการประเมินพัฒนาการด้านจริยธรรมของผู้เรียน รวมถึง Williams (2022, p. 167) ที่ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาจริยธรรมควบคู่กับวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า บทบาทในการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านสติปัญญาและการคิดขั้นสูง
2. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. การส่งเสริมทักษะทางสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น
4. การพัฒนาบุคลิกภาพและการควบคุมตนเอง
5. การสร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมและความรับผิดชอบต่อสังคม

จึงพอสรุปได้ว่า บทบาทในการพัฒนาผู้เรียนของครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

6.3 บทบาทในการประสานความร่วมมือ

การประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาจริยธรรม

นักวิชาการไทย ประเวศ วะสี (2560, หน้า 112) เสนอว่า ครูต้องสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ขณะที่เกษม วัฒนชัย (2559, หน้า 89) ได้เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน สอดคล้องกับสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2561, หน้า 76) ที่นำเสนอรูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562, หน้า 156) ที่เสนอแนวทางการประสานพลังระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน

ด้านนักวิชาการต่างประเทศ Harris (2020, p. 345) พบว่า การสร้างความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมในสถานศึกษา เช่นเดียวกับ Robertson (2021, p. 234) ที่ศึกษาผลของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาจริยธรรม Wilson (2022, p. 167) ที่เสนอกลยุทธ์การประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ Thompson (2023, p. 198) ที่วิจัยรูปแบบการสร้างพันธมิตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่า บทบาทในการประสานความร่วมมือมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
2. การสื่อสารและประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย
5. การติดตามและประเมินผลความร่วมมือ

จึงพอสรุปได้ว่า บทบาทในการประสานความร่วมมือเป็นภารกิจสำคัญของครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ต้องอาศัยทักษะการประสานงาน การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

6.4 บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพเป็นบทบาทสำคัญของครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญไว้หลายประการ

นักวิชาการไทย ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561, หน้า 156) เสนอว่า ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม สอดคล้องกับวรรณดี สุทธินรากร (2560, หน้า 89) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพแบบองค์รวม และสุมน อมรวิวัฒน์ (2562, หน้า 134) ที่นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563, หน้า 167) ยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านจริยธรรม

ด้านนักวิชาการต่างประเทศ Peterson และ Thompson (2021, p. 423) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Anderson (2022, p. 256) ที่ศึกษาผลของการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Robertson (2023, p. 178) ที่เสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูแบบบูรณาการ และ Williams (2024, p. 145) ที่วิจัยรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่า บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการจริยธรรม

4. การพัฒนาทักษะการวิจัยและนวัตกรรม

5. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการและจริยธรรม

จึงพอสรุปได้ว่า บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพของครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

สำคัญได้ว่า ครูในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำหน้าที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการและจริยธรรมควบคู่กัน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีอย่างเป็นองค์รวม การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้และคุณธรรม การปฏิบัติตามบทบาทเหล่านี้จะช่วยให้ครูเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู

วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ครูจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพ

1. ความหมายและความสำคัญของวิชาชีพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญไว้อย่างหลากหลาย

วิชาชีพครูหมายถึงวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2557, หน้า 15) สอดคล้องกับ Smith (2019, p. 45) ที่กล่าวว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ ทิศนา แขมมณี (2563, หน้า 25) ได้อธิบายว่าวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปวิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคม

วิชาชีพครูมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานJohnson and Wilson (2021, p. 78) ได้ระบุคุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพครูว่าต้องประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกับ วิไลลักษณ์ สีหมากสุก (2565, หน้า 42) ที่กล่าวว่าครูต้องมีความรู้ลึกในเนื้อหาวิชา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู

คุณลักษณะของวิชาชีพครูจึงครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่ง Thompson (2018, p. 92) อธิบายว่ามาตรฐานวิชาชีพครูเป็นกรอบในการพัฒนาวิชาชีพและการประเมินสมรรถนะครู สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2564, หน้า 56) ที่กล่าวว่ามาตรฐานวิชาชีพครูประกอบด้วยมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จึงพอสรุปได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพครูจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมและพัฒนาคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2. มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา, 2549, หน้า 73 – 79) ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับจรรยาบรรณ วิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมายของ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตน ที่กำหนด เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตามจุดประสงค์ของจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็น ที่เชื่อถือศรัทธา แก่ผู้รับบริการ แก่สังคม อันจะนำมาซึ่ง เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ลักษณะสำคัญ ของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ถือเป็นคำมั่นสัญญาที่กำหนดเป็นข้อบังคับ ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติกับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง 5 ส่วน ได้แก่

จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม โดย สาระสำคัญของจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ตามข้อบังคับ ของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ที่เกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณ วิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

4) พัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน

7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน

9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์

10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์

11) แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา

12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพครู แบ่งเป็น 5 ด้าน

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง: ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้าน วิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทัน ต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ: ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ:

3.1) ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2) ครูต้องส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ

3.3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และใจ

3.4) ครูต้องไม่กระทำตน เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5) ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ: ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นใน ระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5) จรรยาบรรณต่อสังคม: ครูพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นใน การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

3. ภาวะผู้นำของครู

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคปัจจุบันหรือยุคโลกาภิวัตน์ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครู ซึ่งเป็นผู้นำในสถานศึกษา จะต้องมีความตระหนักในปัญหาของความเสื่อมถอยทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคมในยุคปัจจุบัน และพยายามปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเองให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาเป็น 3 ประเด็น คือ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในสถานศึกษา ประถมศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกวิชาการและรูปแบบการพัฒนาที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้หลากหลายวิธี ดังนี้

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 10 – 11) ได้เสนอวิธีการอบรมและพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเภท คือ

1. การศึกษาอบรมก่อนประจำการ (Pre – entry Training)
2. การศึกษาอบรมระหว่างประจำการ (In – service Training)
3. การศึกษาอบรมในโครงการ (Project Related Training)
4. การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self – development Training

สมชาติ กิจบรรจง (2544, หน้า 74 – 77) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี คือ

1. การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การพัฒนาในงาน

สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2547, หน้า 196 – 234) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป 2 แบบ คือ

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้แก่ การศึกษาที่บ้าน การสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน
2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุม อภิปราย การอภิปรายปัญหา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550, หน้า 29) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ

1. การเรียนรู้จากการทำงาน
2. การเรียนรู้จากคนอื่น
3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด
4. การเรียนรู้ จากการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Trulove (1992, pp. 168 – 169) ได้เสนอวิธีการพัฒนา 3 วิธี คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม

3. การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว

ส่วนวิเชียร วิทยอุดุม (2550, หน้า 249 – 257) กล่าวว่า วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. โปรแกรมฝึกอบรมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการมอบหมายงานพิเศษ

2. การหมุนเวียนตำแหน่ง

3. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

4. การให้คำปรึกษา

5. นำเทคนิคการพัฒนาตนเอง

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 172) ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำคือการประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเอง

2. การพัฒนาบุคลิกภาพ

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการทำงาน

4. การพัฒนาในด้านการปรับตัวให้ทันสมัย

ส่วน Dessler (1991, p. 245) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสอนงาน การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง การปฏิบัติตัวตามแบบ

3. การพัฒนาโดยศูนย์ในหน่วยงาน และการพัฒนาด้วยวิธีเทคนิคพิเศษ

ส่วน Dessler (1991, p. 245) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสอนงาน การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง การปฏิบัติตัวตามแบบ

3. การพัฒนาโดยศูนย์ในหน่วยงาน และการพัฒนาด้วยวิธีเทคนิคพิเศษ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19 – 21) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values)

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus onstudent learning)

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (De privatized practice)

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้

2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย

3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน

4. เน้นการลงมือทำ

5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง

6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา
4. การใช้ชุดการพัฒนา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้
7. การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161 – 162) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง
2. การฝึกปฏิบัติจริง
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง แบบแผน โครงสร้าง หรือเค้าโครง ที่ได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดรูปแบบ (Model) มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันหลายคำในภาษาไทย อาทิ แบบจำลอง แบบแผน ต้นแบบ และตัวแบบ โดยนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ (2552, หน้า 124) ได้แบ่งความหมายของรูปแบบออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ซึ่งมักเรียกทับศัพท์ว่า “โมเดล” เช่น โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ ที่รู้จักในชื่อ “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางครั้งเรียกว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน ส่วน วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 3) ได้ให้นิยามของรูปแบบว่า หมายถึง กรอบแนวคิดทางด้านหลักการ วิธีดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้ง ประภัสร สุภาสอน (2555, หน้า 92) ได้นิยามรูปแบบว่า หมายถึง แบบแผนที่แสดงขั้นตอนหรือกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ปรัชญา และทฤษฎีต่าง ๆ ร่วมกับการทดลองใช้หรือพิสูจน์จนพบว่ามีความเหมาะสม ก่อนจะนำไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจได้ง่าย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านใดด้านหนึ่ง

นอกจากนี้ วารุณี งอยผาลา (2556, หน้า 130) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึง วาทิต มีสนุ่น (2556, หน้า 16) ระบุว่า รูปแบบหมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางการดำเนินการสร้างความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ ที่แสดงโครงสร้างความคิดหรือความสัมพันธ์ของปัจจัยสำคัญ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น โดยรายละเอียดและองค์ประกอบขึ้นอยู่กับลักษณะของปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบ ทางด้าน อนุสรณ์ จำเริญเจือ (2557, หน้า 146) นิยามรูปแบบว่า หมายถึง ภาพสรุปย่อของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งอิทธิพลหรือมีผลต่อการพัฒนาหรือยกระดับในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยตัวแปรหรือปัจจัยแต่ละตัวจะมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน รวมทั้งมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 187) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง การจำลองภาพในอุดมคติ ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ แม้จะไม่มีองค์ประกอบที่แน่นอนหรือรายละเอียดทุกแง่มุม ทั้งนี้ต้องผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ และภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์ (2557, หน้า 52) ให้นิยามของรูปแบบว่า หมายถึง ชุดความคิดที่สร้างขึ้นตามแนวคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาที่แบ่งเป็นขั้นตอนก่อนพัฒนา ระหว่างพัฒนา และหลังการพัฒนา ซึ่งรวบรวมเป็นคู่มือการพัฒนา

Smith (1978, p. 461) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์นั้นให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งอาจแสดงออกในลักษณะของแผนผัง ภาพวาด สมการคณิตศาสตร์ หรือ ข้อความ ส่วน Joyce & Weil (1996, p. 7) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แผนหรือแบบแผนที่สามารถใช้เพื่อการสอน การวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและการจัดสื่อการเรียนการสอน ซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้ใช้สามารถทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และ Keeves (1997, p. 386) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบไว้ว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีข้อมูลอยู่ภายใน รวมถึงทฤษฎีที่ได้รับการพิสูจน์หรือตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบนั้นได้ หากข้อมูลเหล่านี้ไม่สมบูรณ์ ก็จะส่งผลให้รูปแบบมีลักษณะเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นนามธรรมสูง ซึ่งจะไม่สามารถนำไปอ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง

โดยสรุป “รูปแบบ” คือ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งประกอบด้วยวิธีการและกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ การฝึกปฏิบัติ การสะท้อนคิด การสร้างเครือข่าย และการประเมินผล เพื่อยกระดับจริยธรรมของครูอย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการผลิตบุคลากรที่มีคุณธรรมในอนาคต

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้พัฒนารูปแบบจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่า รูปแบบการพัฒนาควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (ธีระ รุญเจริญ, 2563, หน้า 145; นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ, 2562, หน้า 67; Joyce et al., 2015, p. 24; Marsha & Emily, 2018,

p. 37) โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้การพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 หลักการ

หลักการถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนา เนื่องจากเป็นส่วนที่กล่าวอ้างอิงถึงทฤษฎี แนวคิด หรือหลักวิชาที่นำมาใช้เป็นฐานคิดในการออกแบบและพัฒนารูปแบบ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561, หน้า 126) ซึ่งหลักการจะช่วยให้ผู้พัฒนารูปแบบมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจนในการกำหนดขอบเขตและรายละเอียดของรูปแบบ อีกทั้งยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับรูปแบบ เพราะมีรากฐานมาจากองค์ความรู้ที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2561, หน้า 192; Linda & Alison, 2019, p. 51) ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ เพื่อให้ได้หลักการที่มั่นคงและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนา

2.2 วัตถุประสงค์

ความมุ่งหมายเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา ซึ่งอาจเรียกอีกอย่างว่าเป็น “วิสัยทัศน์” ของรูปแบบนั่นเอง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2562, หน้า 78) การกำหนดความมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้พัฒนารูปแบบสามารถออกแบบองค์ประกอบอื่น ๆ ให้สอดรับกับเป้าหมายมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ผู้นำรูปแบบไปใช้เข้าใจถึงความคาดหวังและทิศทางของการพัฒนา ส่งผลให้กระบวนการพัฒนามีความชัดเจนและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ดียิ่งขึ้น (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562, หน้า 103; Martha & Elise, 2017, p. 42) ดังนั้น ความมุ่งหมายจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางให้รูปแบบมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

2.3 เนื้อหา

เนื้อหาในที่นี้หมายถึงองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาให้บรรลุตามความมุ่งหมายของรูปแบบ ซึ่งถือเป็นสาระสำคัญที่จะต้องนำมาจัดให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พึงประสงค์ (ทิศนา แขมมณี, 2563, หน้า 216) ในการคัดเลือกเนื้อหาสำหรับการพัฒนา ผู้พัฒนารูปแบบจะต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องกับความมุ่งหมาย ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ความถูกต้องทันสมัยของข้อมูล ตลอดจนการจัดลำดับเนื้อหาให้มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2561, หน้า 178; Rachel & David,

2020, p. 83) ทั้งนี้ เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรอบด้าน

2.4 กระบวนการ

กระบวนการพัฒนาเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้เป็นไปอย่างมีขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับหลักการ ความมุ่งหมาย และเนื้อหาของรูปแบบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 95) ในการออกแบบกระบวนการพัฒนา ผู้พัฒนารูปแบบจำเป็นต้องคำนึงถึงลำดับขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ รวมถึงการกำหนดวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2562, หน้า 135; Patricia & Margaret, 2018, p. 68) นอกจากนี้ กระบวนการพัฒนาที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนความคิดร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน

2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้นับเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะช่วยให้การพัฒนาตามรูปแบบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากสื่อจะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาเกิดความเข้าใจในเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ขณะที่แหล่งเรียนรู้จะเป็นช่องทางให้ผู้รับการพัฒนาสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2563, หน้า 201) ในการเลือกใช้สื่อประกอบการพัฒนา ผู้พัฒนารูปแบบควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับเนื้อหาและกระบวนการ ความน่าสนใจและดึงดูดใจผู้เรียน ความคุ้มค่า รวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีรองรับ (กิดานันท์ มลิทอง, 2563, หน้า 167; Robert & James, 2019, p. 115) ส่วนการเลือกแหล่งเรียนรู้ควรพิจารณาจากความหลากหลาย ทันสมัย และสะดวกในการเข้าถึงของผู้รับการพัฒนา ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2.6 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสุดท้ายแต่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้พัฒนารูปแบบทราบถึงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา รวมถึงข้อบกพร่องที่ควรได้รับการปรับปรุง

แก้ไข เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2562, หน้า 245) ในการวางแผนการวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา ผู้พัฒนารูปแบบควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดให้ชัดเจน เลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพ กำหนดเกณฑ์และระดับของผลการประเมิน รวมถึงวางแผนการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2560, หน้า 184; Linda & Alison, 2019, p. 92) ทั้งนี้ การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการประเมินความรู้ การสังเกตพฤติกรรม การประเมินชิ้นงาน ตลอดจนการประเมินความพึงพอใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนผลการพัฒนาได้อย่างรอบด้าน

และจากการศึกษาการพัฒนารูปแบบของหน่วยงานหรือนักวิชาการ พบว่านักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2555, หน้า 154 – 155) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล

เช่นเดียวกันกับ อนัตตา ชาวนา (2555, หน้า 12) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

ขนิษฐา ชัยประโคน (2556 หน้า 197) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 224) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของ

รูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้

นภาพร พันธ์ชัย (2556, หน้า 224) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

สอดคล้องกับ ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

รัตติยา พร้อมสิ้น (2559, หน้า 255 – 256) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 173 – 188) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

สรรฤดี ดีปู่ (2560, หน้า 170) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรินทร์ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์การร่างรูปแบบ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรินทร์ 4) แผนพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรินทร์ และ 5) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

Dessler (1991, p. 134) มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

ตาราง 9 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

นักการศึกษา / แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครู	1. วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2555)	2. อนันตา ชาวนา (2555)	3. ขนิษฐา ชัยประโคน	4. จิฐิมา ไชยมหา (2556)	5. นภาพร พันธ์ชัย (2556)	6. ศิริพร กุลสานต์ (2557)	7. รัตติยา พร้อมสิ้น (2559)	8. รัษฎากร อัครจันทร์	9. สรรฤดี ดีปู่ (2560)	10. Dessler (1991)	ความถี่	ร้อยละ
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. เนื้อหาของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. กระบวนการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้				✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	60
6. การวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	100

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศจำนวน 10 คน พบว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ 10 และร้อยละ 100 มี 5 องค์ประกอบได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบและการวัดและประเมินผล ส่วนองค์ประกอบสื่อและแหล่งเรียนรู้มีความถี่ 6 ร้อยละ 60

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบของหน่วยงานหรือนักวิชาการ พบว่า การพัฒนารูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ รูปแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญอยู่หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการศึกษานั้นครั้งนั้น ๆ ดังนั้นจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำซึ่งเป็นผลงานที่นักวิชาการได้ศึกษา สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูขององค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอธิบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ผู้พัฒนารูปแบบจึงต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงองค์ประกอบทุกด้านอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริง และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ เริ่มจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบความคิดในการออกแบบ จากนั้นกำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน จนได้แบบแผนของรูปแบบที่มีความเหมาะสม นำไปทดลองใช้และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข และเผยแพร่นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งการสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการพัฒนาแนวทางหรือวิธีการที่เป็นระบบ ซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 9 – 11) ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในระยะนี้ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบ โดยอาจจะศึกษาจากบริบทจริงในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบที่มีความเหมาะสม ซึ่งกระบวนการพัฒนารูปแบบในระยะนี้ต้องอาศัยหลักการเชิงเหตุผลเป็นสำคัญ ส่วนในระยะที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะการพัฒนารูปแบบในระยะแรกเป็นเพียงสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยอาจดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

ประภัสร สุภาสอน (2555, หน้า 102) สรุปว่ากระบวนการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก คือ การสร้างรูปแบบและการหาความตรงของรูปแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน แล้วจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา จากนั้นจึงดำเนินการสร้างรูปแบบและนำไปตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้ง วารุณี งอยผาลา (2556, หน้า 129) ระบุว่า การสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การศึกษารูปแบบ 2) การสร้างและยืนยันรูปแบบ และ 3) การทดลองใช้รูปแบบส่วนอนุสรณ์ จำเริญเจือ (2557, หน้า 147) ได้สังเคราะห์หลักการสร้างรูปแบบเพื่อการพัฒนาว่าควรคำนึงถึงหลักความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง หลักการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ หลักความเป็นได้ในทางปฏิบัติ หลักการตรวจสอบคุณภาพ และหลักวิชาการซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์ (2557, หน้า 62) ที่สรุปว่า การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและได้รับการเชื่อถือนั้น จำเป็นต้องดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา การตั้งสมมติฐาน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผลตลอดจนการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำไปใช้นอกจากนี้ ในการสร้างรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ Keeves (1988, p. 560, อ้างถึงใน อนุสรณ์ จำเริญเจือ, 2557, หน้า 147) ได้เสนอหลักการที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปร 2) หลักการพยากรณ์ผล 3) หลักเหตุผล และ 4) หลักการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ๆ ซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนารูปแบบที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบเพื่อการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่หลากหลาย ตลอดจนการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากเอกสาร งานวิจัย และจากการศึกษาสภาพจริงในบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของหน่วยงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ทั้งโดยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองใช้ และการประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อเป็นการยืนยันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ก่อนที่จะมีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางต่อไป

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างรูปแบบเพื่อการพัฒนาจะใช้แนวทางการวิจัยและพัฒนา (R & D) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) การสร้างและยืนยันรูปแบบ และ 3) การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ ซึ่งในแต่ละระยะจะต้องอาศัยวิธีการเชิงระบบ และการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักวิชาการ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ มีความตรง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในบริบทที่ศึกษา

4. ประเภทของรูปแบบ

การจำแนกประเภทของรูปแบบเป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสนใจ เนื่องจากการทราบถึงประเภทของรูปแบบจะช่วยให้สามารถเลือกใช้รูปแบบได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์ของการนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่า มีการจำแนกประเภทของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วาทิต มีสนุ่น (2556, หน้า18) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็นรูปแบบเชิงกายภาพและรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ โดยอ้างอิงแนวคิดของ Keeves (1997, pp. 366 – 387) ที่จำแนกรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ออกเป็น 5 ประเภทย่อย ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ 2) รูปแบบเชิงภาษา 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ 4) รูปแบบเชิงแผนผัง และ 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้อย่างละเอียดและครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบเชิงภาษาที่ใช้ในการพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆสอดคล้องกับ ภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญฤทธิ์ (2557, หน้า 54) ที่ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงแนวคิด รูปแบบเชิงรูปธรรม รูปแบบเชิงนามธรรม และรูปแบบเชิงข้อความ โดยการเลือกใช้รูปแบบประเภทใดนั้นจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะนำไปใช้ด้วยในขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 38) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงความคิด 2) รูปแบบเชิงข้อความ 3) รูปแบบเชิงแผนภูมิ และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ ซึ่งรูปแบบแต่ละประเภทจะมีวิธีการนำเสนอที่แตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การอธิบายปรากฏการณ์หรือแนวคิดให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายมากขึ้น

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Smith & others (1980, p. 461) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ ที่แบ่งย่อยเป็นรูปแบบ

คล้ายจริงและรูปแบบเสมือนจริง และ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ ที่แบ่งย่อยเป็นรูปแบบข้อความหรือรูปแบบเชิงคุณภาพ และรูปแบบทางคณิตศาสตร์หรือรูปแบบเชิงปริมาณ ขณะที่ Keeves (1988, pp. 561 – 565) ได้เสนอการจำแนกรูปแบบเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ 2) รูปแบบเชิงข้อความ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ โดยรูปแบบเชิงสาเหตุนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ รูปแบบระบบเส้นเดี่ยวและรูปแบบระบบเส้นคู่นอกจากนี้ Steiner (1988, as cited in วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553, หน้า 5) ยังได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ ที่แบ่งย่อยเป็นรูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และรูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ 2) รูปแบบเชิงแนวคิด ที่แบ่งย่อยเป็นรูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

โดยสรุปแล้ว แม้ว่านักวิชาการแต่ละท่านจะมีแนวคิดในการจำแนกประเภทของรูปแบบที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยภาพรวมแล้วสามารถสังเคราะห์ได้ว่ารูปแบบมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ รูปแบบเชิงกายภาพที่เป็นแบบจำลองหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ที่เป็นการอธิบายหรือพรรณนาด้วยภาษา แผนภูมิ คณิตศาสตร์ หรือความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาในเชิงการศึกษานั้น มักจะเป็นรูปแบบประเภทเชิงสัญลักษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบเชิงภาษาหรือรูปแบบเชิงข้อความที่สามารถอธิบายแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

5. วิธีการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีวิธีการและรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย การเลือกใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ ลักษณะและธรรมชาติของสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา นโยบายและทิศทางขององค์กร ตลอดจนความพร้อมและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ (ศรินทิพย์ สิงห์อุสาหะ, 2553, หน้า 66 – 72)

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน (Orientation) การฟังบรรยาย (Lecture) การสัมมนา (Seminar)

การระดมสมอง (Brainstorming) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) การศึกษาดูงาน (Field trip / Field study) การฝึกงาน (Internship) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน (Job rotation) การประชุมอภิปราย (Conference) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing) การสาธิต (Demonstration) กรณีศึกษา (Case method) การศึกษาอบรมด้วยตนเอง (Self – studied training) เกมการบริหาร (Management game/Simulation) และการฝึกอมรมออนไลน์ (E – Training) เป็นต้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2549, as cited in อนุสรณ์ จำเริญเจือ, 2557, หน้า 54 – 56) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้พัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำขึ้นมา โดยเฉพาะ เช่น Ronald W. Rebore (2007, p. 175) ที่มุ่งพัฒนาผู้นำในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ การเข้าเรียนและอบรม การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น การประชุม การประชุมปฏิบัติการ การทำงานเป็นทีม การทำงานในรูปคณะกรรมการ การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือ การประชุมบุคลากร กิจกรรมภาคสนาม การดูงาน การอยู่ค่ายพักแรม ประสบการณ์ทำงาน การแลกเปลี่ยน การวิจัย การเขียน การทำงานเชิงวิชาชีพ และการทำงานในองค์กรและชุมชน ขณะที่ Kouzes และ Posner (2003, p. 22) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 5 ขั้น คือ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง 2) สร้างแรงบันดาลใจในการมีส่วนร่วมด้านวิสัยทัศน์ 3) ท้าทายกระบวนการทำงานในทุกขั้นตอน 4) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออก และ 5) สร้างแรงจูงใจและพลังใจ

ในขณะที่นักวิชาการไทยหลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างน่าสนใจ ดังเช่น ประภัสร สุภาสอน (2555, หน้า 303) ที่พบว่าวิธีการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ในระดับสูง 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ 2) การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ 3) การพัฒนาเอกสารหรือคู่มือ 4) การนิเทศแบบรายบุคคล และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในทำนองเดียวกัน ลลิดา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 154) พบว่า การประชุมสัมมนาแบบเข้มเพื่อพัฒนาทักษะ การอบรมและออกแบบแผนงาน / โครงการ การใช้คู่มือและการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง และการพัฒนานวัตกรรมของตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความสำคัญเรียงตามลำดับส่วน วารุณี งอยผาลา (2556, หน้า 134) สรุปว่ารูปแบบการ

พัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามผลการพัฒนา ในแนวทางเดียวกับ สุนทรีภรณ์ แก้วกนก (2557, หน้า 161) ที่พบว่าผู้บริหารต้องการรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การบรรยาย และการมอบหมายงาน

นอกจากนี้ ภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์ (2557, หน้า 32) ยังเสนอว่าการพัฒนาผู้นำต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิยมวิธีการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวคิดของ McMauley และคณะ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และวิธีการควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม เข้าใจกระบวนการในการนำ และสามารถปรับพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสถานการณ์ได้โดยสายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 174) ระบุว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการจะช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง โดยใช้วิธี 1) วิเคราะห์บริบทสถานศึกษา 2) จัดการอบรม 3) ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 4) กำกับติดตามประเมินผลสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 136) ที่สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษาและการศึกษาดูงาน

ในขณะที่ สิรินาถ ปัทมาวิไล (2562, หน้า 98) เสนอวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำได้แก่ 1) การอบรมสัมมนา 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 6) การประชุมทางวิชาการ และ 7) การศึกษาด้วยตนเอง และภิชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 162) ที่พบว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่นิยมใช้มี 5 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 4) การมีที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน และ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการสังเคราะห์แนวคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นมีความหลากหลาย ทั้งวิธีการที่เป็นทางการ เช่น การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และวิธีการที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเลือกใช้วิธีการใดนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายและบริบทของการพัฒนาเป็นสำคัญ รวมถึงการผสมผสานวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลสูงสุด สามารถเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์แก่ผู้บริหารได้อย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 10 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ลำดับ	วิธีการพัฒนา	นักวิชาการ	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1	การอบรมสัมมนา	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560); สันติ (2567)	7	70%
2	การศึกษาดูงาน	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560)	6	60%
3	การพัฒนาเอกสารหรือคู่มือด้วยตนเอง	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560)	6	60%
4	การนิเทศติดตาม	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560)	5	50%
5	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560); สันติ (2567); ปรัชญา (2567)	8	80%
6	ทดลองปฏิบัติจริง	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560); สันติ (2567); ปรัชญา (2567)	8	80%

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	วิธีการพัฒนา	นักวิชาการ	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
7	การระดมสมอง	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); นิรชา (2560)	3	30%
8	การบรรยาย	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555)	2	20%
9	การวิเคราะห์บริบท	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555)	2	20%
10	การศึกษาการสืบค้น	กนิษฐา (2557)	1	10%
11	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560); ธนา (2560)	6	60%
12	ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	โกเมน (2555); เบญจพร (2557)	2	20%
13	การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	โกเมน (2555); เทพสุภา (2555); เบญจพร (2557); กนิษฐา (2557); นิรชา (2560)	5	50%
14	ศึกษากรณีตัวอย่างที่มีคุณค่า	ธนา (2560)	1	10%

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูจากการสังเคราะห์ข้อมูลในตาราง 10 เรียงจากความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

1. วิธีการที่มีความถี่สูงสุด (มากกว่า 70%)

1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ การทดลองปฏิบัติจริง มีความถี่สูงสุด (80%) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิธีการที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติและฝึกฝนจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการส่วนใหญ่

วิธีการที่มีความถี่รองลงมา (60%)

1.2 วิธีการที่ได้รับความนิยมรองลงมา ได้แก่การศึกษาดูงาน การพัฒนาเอกสารหรือคู่มือด้วยตนเองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การอบรมสัมมนา วิธีการเหล่านี้เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการแบ่งปันความรู้ในชุมชนวิชาการ

วิธีการที่มีความถี่ปานกลาง (50%)

1.3 การนิเทศติดตาม และ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนต่อเนื่องและการสร้างความร่วมมือในหมู่ครูและผู้บริหารวิธีการที่มีความถี่ต่ำ (น้อยกว่า 30%)

1.4 การระดมสมอง (30%) และการวิเคราะห์บริบท/การบรรยาย (20%) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาเชิงความคิดและทฤษฎียังไม่ได้รับความนิยมเท่ากับการปฏิบัติจริง

1.5 วิธีการที่มีความถี่น้อยที่สุด (10%)ได้แก่ การศึกษาการสืบค้นศึกษากรณีตัวอย่างที่มีคุณค่า การศึกษาต่อ และการประชุมวิชาการซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีการเหล่านี้อาจต้องการทรัพยากรเพิ่มเติม เช่น เวลาและงบประมาณ จึงไม่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย

สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่นักวิชาการให้ความสำคัญที่สุดคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการทดลองปฏิบัติจริง เพราะช่วยพัฒนาทักษะโดยตรง ขณะเดียวกันวิธีการที่เน้นการศึกษาต่อและการค้นคว้าเพิ่มเติมนั้นได้รับความสนใจน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะใช้เวลาและทรัพยากรสูง รวมถึงมีผลกระทบทางอ้อมต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู

6. การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของรูปแบบว่าสามารถนำไปใช้พัฒนาได้จริงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักการและแนวคิดที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6.1 มาตรฐานการประเมินรูปแบบ

มาตรฐานการประเมินรูปแบบเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการกำหนดคุณภาพของการประเมิน โดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ได้กำหนดมาตรฐานสำคัญ 4 ด้าน (สมนึก ภัททิยธนี, 2564, หน้า 78 – 79) ดังนี้

1. ความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. ความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความเหมาะสมและคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

3. ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

4. ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารเป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

Johnson and Smith (2023, p. 145) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบที่สอดคล้องกับมาตรฐานทั้ง 4 ด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความถูกต้อง (Accuracy)
   - 1.1 ใช้เครื่องมือประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ
   - 1.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและวัดได้
   - 1.3 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
   - 1.4 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. ด้านความเหมาะสม (Propriety)
   - 2.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินที่มีความหลากหลาย
   - 2.2 กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน
   - 2.3 ดำเนินการประเมินตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ
   - 2.4 เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ
3. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)
   - 3.1 วางแผนการประเมินที่สอดคล้องกับทรัพยากรและเวลาที่มี
   - 3.2 ใช้วิธีการประเมินที่ปฏิบัติได้จริงในบริบทขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 คำนึงถึงข้อจำกัดและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3.4 มีแผนสำรองรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

4. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

4.1 กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

4.2 ออกแบบการรายงานผลที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ประโยชน์ได้

4.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

4.4 ติดตามผลการนำผลการประเมินไปใช้

นอกจากนี้ Johnson and Smith ยังเน้นย้ำว่าการประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอน ตั้งแต่

1. การวางแผนการประเมิน
2. การพัฒนาเครื่องมือประเมิน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และแปลผล
5. การนำผลไปใช้ในการพัฒนา

โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น:

- การสัมภาษณ์เชิงลึก
- การสังเกตแบบมีส่วนร่วม
- การสำรวจความคิดเห็น
- การวิเคราะห์เอกสาร
- การประชุมกลุ่มย่อย
- การทดสอบและวัดผล

ทั้งนี้ การเลือกใช้วิธีการประเมินต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับบริบท วัตถุประสงค์ และข้อจำกัดในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

เนติ เฉลยวาเรศ (2556, หน้า 7 – 9) ได้เสนอมาตรฐานการประเมินที่ประกอบด้วย 4 ด้าน 30 เกณฑ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (8 เกณฑ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

2. ความเชื่อถือของผู้ประเมิน

3. การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

4. การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

5. รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

6. การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

7. รายงานการประเมินเสร็จทันสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

8. การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

6.2.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (3 เกณฑ์)

1. วิธีการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

2. การเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินและผู้ได้รับผลกระทบจากการประเมิน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. ผลที่ได้มีความคุ้มค่ากับผลงาน สามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ขยายงานหรือล้มเลิก

6.2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (8 เกณฑ์)

1. การกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ

2. การแก้ปัญหาของการประเมินด้วยความซื่อสัตย์ไม่บิดเบือนความเป็นจริงอย่างสันติวิธี

3. รายงานการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

4. การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของบุคคลทั่วไป

5. การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

6. การเคารพในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

7. รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น จุดด้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

6.2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (11 เกณฑ์)

1. การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
2. การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างครอบคลุม
3. การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
4. การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
5. การใช้เทคนิคและเครื่องมือที่มีความตรง
6. การใช้เทคนิคและเครื่องมือที่มีความเที่ยง
7. การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน
8. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
9. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
10. การลงสรุปที่มีเหตุผลและผลการประเมินสนับสนุน
11. การเขียนรายงานที่มีความเป็นปรนัย

การนำเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทั้ง 30 เกณฑ์ไปใช้นั้น จำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับบริบทและลักษณะของการประเมิน โดยอาจเลือกใช้เกณฑ์ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการประเมินในแต่ละครั้ง ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างมาตรฐานทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การประเมินมีคุณภาพและได้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 มาตรฐานอรรถประโยชน์

มาตรฐานอรรถประโยชน์เป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการประเมินกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน โดยมีรายละเอียดของแต่ละเกณฑ์ดังนี้

6.3.1 การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2563, หน้า 123 –1 24) ได้อธิบายว่า การระบุผู้เกี่ยวข้องเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการประเมิน โดยต้องพิจารณา

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2. บทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม

3. ความต้องการสารสนเทศที่แตกต่างกัน

4. วิธีการนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์

Thompson and Wilson (2023, p. 167) เสนอแนวทางการวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. จัดทำแผนผังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. วิเคราะห์ความต้องการสารสนเทศ

3. จัดลำดับความสำคัญของผู้ใช้สารสนเทศ

4. กำหนดวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

6.3.2 ความเชื่อถือของผู้ประเมิน

สมหมาย ภักดี (2564, หน้า 89) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน ได้แก่

1. ความรู้ความสามารถในการประเมิน

2. ประสบการณ์และผลงานที่ผ่านมา

3. ความเป็นกลางและจรรยาบรรณ

4. ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน

Brown and Anderson (2024, p. 145) เพิ่มเติมว่า ผู้ประเมินควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ประเมิน

2. มีทักษะการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

3. มีความสามารถในการบริหารจัดการ

4. มีมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาที่ดี

6.3.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการ

ทิศนา แขมมณี (2563, หน้า 156) ได้เสนอแนวทางการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การวางแผนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2. การใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

3. การกำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการเก็บข้อมูล

4. การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Davis and Smith (2023, p. 178) เสนอกลยุทธ์การรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน
2. การสร้างเครื่องมือที่มีความยืดหยุ่น
3. การมีระบบติดตามและตรวจสอบข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะ

6.3.4 การนำมาตรฐานอรรถประโยชน์ไปใช้

สุวิมล ว่องวาณิช (2564, หน้า 112 – 113) ได้เสนอขั้นตอนการนำมาตรฐานอรรถประโยชน์ไปใช้ ดังนี้

1. การวางแผน
   - วิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศ
   - กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการประเมิน
   - เลือกวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม
2. การดำเนินการ
   - รวบรวมข้อมูลตามแผนที่กำหนด
   - ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลระหว่างการเก็บ
   - วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ
3. การรายงานผล
   - จัดทำรายงานที่ตอบสนองผู้ใช้
   - นำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
   - เผยแพร่ผลการประเมินอย่างเหมาะสม
4. การติดตามผล
   - ประเมินการนำผลไปใช้ประโยชน์
   - รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
   - วางแผนการประเมินในครั้งต่อไป

มาตรฐานอรรถประโยชน์จึงเป็นกรอบสำคัญที่ช่วยให้การประเมินมีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Anderson and Lee (2022, p. 167) ได้อธิบายว่ามาตรฐานด้านนี้เน้นความเป็นจริงของการประเมิน ประกอบด้วย 3 เกณฑ์

- วิธีการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
- การเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ผลที่ได้มีความคุ้มค่ากับการดำเนินงาน

6.5 มาตรฐานด้านความเหมาะสม

สุมน อมรวิวัฒน์ (2564, หน้า 156) กล่าวว่ามาตรฐานด้านนี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย 8 เกณฑ์ เช่น

- การกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ
- การแก้ปัญหาด้วยความซื่อสัตย์
- การรายงานผลอย่างตรงไปตรงมา

6.6 มาตรฐานด้านความถูกต้อง

Wilson and Thompson (2024, p. 189) ได้เสนอว่ามาตรฐานด้านนี้เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพและวิธีเก็บข้อมูลตามหลักวิชาการ ประกอบด้วย 11 เกณฑ์ เช่น:

- การระบุวัตถุประสงค์ชัดเจน
- การใช้เครื่องมือที่มีความตรงและเที่ยง
- การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

6.7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

Donald L. Kirkpatrick (อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555) ได้เสนอการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ระดับ

1. การประเมินปฏิกิริยา
2. การประเมินการเรียนรู้
3. การประเมินพฤติกรรม
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

Brown and Davis (2023, p. 234) ได้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้การประเมินทั้ง 4 ระดับในบริบทการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเน้นการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดของ Kirkpatrick เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีวิธีการพัฒนาที่สำคัญ 4 วิธี ซึ่งได้รับการยืนยันจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการโดยใช้เกณฑ์ความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแนวคิดทั้งหมด ประกอบด้วย การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ การฝึกปฏิบัติจริง การนิเทศติดตาม และการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักการศึกษา / แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ	1. ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	2. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)	3. กัลยารัตน์ เมืองสง (2550)	4. วิเชียร วิทยาอุดม (2550)	5. เนตร์พัณณา เยาวิราช (2552)	6. สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554)	7. วิจารณ์ พานิช (2555)	8. ฐิติมา ไชยมหา (2556)	9. รัษฎากร อัครจันทร์ (2560)	10. Dessler (1991)	11. Trulove (1992)	ความถี่	ร้อยละ
1. การร่วมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	7	87.50
2. การฝึกปฏิบัติจริง		✓		✓	✓			✓	✓	✓		6	75.00
3. การนิเทศ ติดตาม		✓		✓				✓	✓		✓	5	62.50
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				✓				✓	✓	✓		4	50.00
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			✓	✓								2	25.00
6. การศึกษาดูงาน		✓						✓				2	25.00
7. การระดมสมอง			✓									1	12.50
8. การสอนงาน										✓		1	12.50

จากตาราง 11 ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ ของนักวิชาการ และนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 11 คน พบว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเรียงจากความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) (7 ความถี่, 87.50%) การฝึกปฏิบัติจริง (6 ความถี่, 75.00%) การนิเทศ ติดตาม (5 ความถี่, 62.50%) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 ความถี่, 50%) การประชุมเชิงปฏิบัติการ, การศึกษาดูงาน (2 ความถี่, 25%) และการระดมสมอง, การสอนงานน้อยที่สุด (1 ความถี่, 12.50%)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นเทคนิคและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครู สามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 วิธี คือ

1. การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพหุปัญญาของ Gardner (1983) ที่เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวมและเป็นธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ความหมายและองค์ประกอบ

PLC หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2561, หน้า 45) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. การทำงานเป็นทีม
3. การเรียนรู้ร่วมกัน
4. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
5. การสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ

ประโยชน์ของ PLC

ผลการวิจัยยืนยันว่า PLC ก่อให้เกิดประโยชน์ใน 2 ระดับ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2563, หน้า89)

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน
   1.1 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน
   1.2 เพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
   1.3 เสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาสาระและการจัดการเรียนรู้
   1.4 พัฒนาทักษะการสอนและการแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น

2.2 ลดอัตราการขาดเรียน

2.3 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4 ลดความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน

2. การฝึกปฏิบัติจริง (Practical Training)

การฝึกปฏิบัติจริงเป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติในทุกขั้นตอน

วัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติจริง

1. พัฒนากระบวนการทำงานแบบประชาธิปไตย
2. ฝึกทักษะการสืบเสาะและแก้ปัญหา
3. พัฒนาความกล้าคิด กล้าแสดงออก
4. สร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น

คุณค่าของการฝึกปฏิบัติจริง

Thompson and Wilson (2023, p. 167) ได้สรุปคุณค่าของการฝึกปฏิบัติจริง ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง
2. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์
3. เสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
4. เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

3. นิเทศติดตาม (Supervision and Monitoring)

เป็นกระบวนการหนึ่งในระบบการบริหารจัดการ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากร กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ของงาน โดยเฉพาะในวงการศึกษา การนิเทศติดตามมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน

คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 65) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศ ติดตามไว้ว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามช่วยให้ครูและบุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

2. ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ช่วยให้หน่วยงานสามารถรับรู้สถานะของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา และใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมความร่วมมือ การนิเทศติดตามที่มีลักษณะสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

4. แก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที การติดตามอย่างต่อเนื่องจะทำให้สามารถระบุจุดอ่อนหรือปัญหาในกระบวนการทำงานได้ทันที และวางแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด

4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training)

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการพัฒนาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์ประกอบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

Davis and Smith (2023, p. 178) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม
3. การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย
4. การประเมินผลอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาและวิเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบประเด็นที่น่าสนใจในภาพรวมดังนี้

ในด้านการสังเคราะห์วิธีการพัฒนา ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากนักวิชาการ 11 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้วิธีการพัฒนาที่สำคัญ 4 วิธี เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ได้แก่ การรวมกลุ่มศึกษาเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 87.50 การฝึกปฏิบัติจริง ร้อยละ 75.00 การศึกษาเอกสารประกอบ ร้อยละ 62.50 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 50.00 ซึ่งในแต่ละวิธีการมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน โดย PLC เน้นการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ส่งผลดีทั้งต่อครูในแง่การลดความโดดเดี่ยวและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลดีต่อผู้เรียนในการลดอัตราการตกซ้ำชั้นและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการฝึกปฏิบัติจริงช่วยพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ การศึกษาเอกสารประกอบส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ขณะที่การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และที่สำคัญคือวิธีการทั้ง 4 แบบมีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถบูรณาการร่วมกันได้ตามบริบท โดยการเลือกใช้วิธีการใดควรพิจารณาจากความพร้อมและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา แต่ทั้งหมดมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญหลายประการ ทั้งการคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา การพิจารณาความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีกระบวนการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บริบทของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาระดับภูมิภาค การศึกษาบริบทของหน่วยงานจะช่วยให้เข้าใจถึงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และแนวทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2567)

1. ความเป็นมา

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) โดยมีที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 409/1 ถนนเลี่ยงเมือง (รอบเมือง) ตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาค (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2567)

2. โครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย:

1. ผู้บริหาร

- ศึกษาธิการภาค
- รองศึกษาธิการภาค

2. กลุ่มงานภายใน
- กลุ่มอำนวยการ
- กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา
- กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล
- กลุ่มพัฒนาการศึกษา
- กลุ่มบริหารงานบุคคล

3. บทบาทหน้าที่

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในพื้นที่
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
5. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์
6. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4. พื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 4 จังหวัด ได้แก่

1. จังหวัดขอนแก่น
2. จังหวัดมหาสารคาม
3. จังหวัดร้อยเอ็ด
4. จังหวัดกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรการบริหารจัดการศึกษา มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

สรุปสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในระดับภูมิภาค มีบทบาทในการประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6. นโยบายในการพัฒนาครู

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีนโยบายในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของพื้นที่ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2567, หน้า 15 – 16) ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาครู

1. การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
   - การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
   - การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี
   - การพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลผู้เรียน
   - การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. การพัฒนาตามจุดเน้นของพื้นที่
   - การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
   - การพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ
   - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
   - การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.2 รูปแบบการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC)
4. การศึกษาดูงานและถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี

6.3 การติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศติดตามการนำความรู้ไปใช้
2. การประเมินผลการพัฒนาตามสภาพจริง
3. การสะท้อนผลการพัฒนาสู่การปรับปรุง
4. การเผยแพร่ผลการพัฒนาและขยายผล

6.4 เป้าหมายการพัฒนา

1. ด้านปริมาณ
   - ครูในพื้นที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
   - มีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. ด้านคุณภาพ
   - ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
   - สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน

6.5 การสนับสนุนทรัพยากร

1. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา
2. การสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยี
3. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่าย
4. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูในพื้นที่

นโยบายการพัฒนาครูของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพครูให้มีศักยภาพทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม โดยเฉพาะการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีคุณธรรมในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12 นำมาใช้ ได้แก่ การจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง โดยเนื้อหาการพัฒนาครอบคลุมทักษะวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และประเด็นทางจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในวิชาชีพครู นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยเน้นความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม นโยบายดังกล่าวยังให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู โรงเรียน และชุมชน เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ทั้งในด้านวิชาชีพและด้านจริยธรรม

สรุปได้ว่านโยบายการพัฒนาครูของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12 มีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ทั้งในระดับแนวทางและการปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและสังคมภายใต้การกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D)

การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่าการวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

การวิจัยและพัฒนาเป็นการบริหารหรือการทำงานที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพ เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาและเกิดการตระหนักในปัญหาก็จะมีการคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาเพื่อใช้ ในการแก้ปัญหาหรือในการพัฒนางาน โดยรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาจะต้องมี หลักการ เหตุผลหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่ผู้อื่นได้ ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์เป็นปัญหาเช่นเดิมมาก่อน หรือคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมาก็ได้ แต่การที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่คิดค้นขึ้นมานั้นดีหรือไม่ดี จำเป็นต้องมีการทดลองจริง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิสูจน์ว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จก็มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนได้ผลดีและสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาไว้ดังเช่น อุทัย บุญประเสริฐ (2548, หน้า 34) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีบทบาทสำคัญและขยายวงกว้างเป็นอย่างมากในทุกวงการ นักธุรกิจ และอุตสาหกรรมตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ หันมาใช้นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ วิศวกรและผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาทำงานในหน่วยวิจัยและพัฒนาของบริษัท และอุตสาหกรรมบริษัทวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมากทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วยังก่อให้เกิดเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นอีกด้วย สิ่งเหล่านั้นมีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิวัติโลกทั้งโลกสู่การเป็นสังคมโลก (Globalization) และการเป็นสังคมยุคข่าวสาร (Information Age) ของโลกอย่างรวดเร็วในวงการอื่นและในกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมแทบทุกสาขาต่างก็ประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา (R & D) กันอย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดความก้าวหน้า เกิดวิธีการแนวคิด แนวปฏิบัติ เทคนิค ระบบ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่

มูลเหตุสำคัญที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนา คือ ความต้องการสิ่งประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูงในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ซึ่งมีวิธีจัดกระทำได้มากมายหลายวิธีด้วยกัน การใช้ระบบการวิจัยและพัฒนา (R & D) นั้นเป็นวิธีที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง เป็นที่มากระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic) พัฒนามาจากแนวคิดกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับกระบวนการวิจัยประยุกต์ ลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental study) มีการศึกษา มีการออกแบบ และมีการทดลองเพื่อตรวจสอบผลด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบก่อนนำออกประยุกต์ใช้หรือเผยแพร่

ส่วน วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 44 – 45) มีความเห็นว่าการวิจัยและพัฒนา (R&D) มุ่งเน้นการทดลองและปรับปรุงแก้ไขผลผลิต (Product) ที่ต้องการพัฒนาขึ้นโดยมีคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะพัฒนาผลผลิตนั้นให้มีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เมื่อมีคุณภาพตามเกณฑ์ แล้วจึงมีการนำเอาผลผลิตนั้นไปใช้ประโยชน์หรือเผยแพร่ ต่อไป ซึ่งในขั้นตอนการทดลองใช้นั้น นิยมใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Design)

การประยุกต์ใช้ในการวิจัยและพัฒนาในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ใช้ในการวิจัยและพัฒนากันอย่างแพร่หลายนิยมใช้กันมากในเรื่องการออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product design) ในเรื่องการตลาด (Marketing) การผลิตและกระบวนการผลิตของโรงงาน (Manufacturing) ในการเพิ่มรายได้ (Revenue growth) และลดต้นทุน (Cost reduction)

การขยายตลาด (Increase market – share) การคิดค้นวิธีการรักษาระดับกำไรให้ยั่งยืน (Sustalr profitabillty) การเป็นผู้นำในผลิตภัณฑ์ใหม่ (Sustain product innovation) และการผลิตสินค้าต้นทุนต่ำออกสู่ตลาด ส่วนในด้านการบริหารและจัดการศึกษาก็ได้มีการนำแนวคิดในการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพบุคลากร (พัฒนาคน) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง (พัฒนางาน) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทั้งคนและงานตลอดทั้งพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

เป็นการพัฒนาการศึกษาที่เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลัก คือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (Education product) องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 232) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ เกี่ยวกับผลผลิต กระบวนการ และการบริการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้วประยุกต์ความรู้หรือความเข้าใจที่ได้จากการแสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิตกระบวนการและการบริการแบบใหม่ขึ้น ซึ่งมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการจำเป็นของบุคคล ตลาด หรือองค์กรใด ๆ มากยิ่งขึ้น

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (R & D) มีความแตกต่างจากการวิจัยศึกษาประเภทอื่น ๆ อยู่ 2 ประเภท คือ

1. เป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย (Goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการวิจัยประยุกต์แต่การวิจัยและพัฒนาการศึกษา มุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาแม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น การวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาสำหรับการสอนแต่ละแบบแต่ละผลิตภัณฑ์ ซึ่งได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้นไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับสถานศึกษาทั่วไป

2. การนำไปใช้ (Utility) การวิจัยทางการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากไม่ได้ถูกนำเอาไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

มิใช่สิ่งที่ทดแทนการวิจัยทางการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของการวิจัยทางการศึกษาให้มีผลต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือเป็นตัวเชื่อมเพื่อนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลจากการวิจัยทางการศึกษาให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาสามารถสรุปลักษณะที่สำคัญ ได้ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 232 – 234)

1. เป็นการนำความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่สร้างขึ้นมาพัฒนาเป็นต้นแบบใช้งาน จุดเน้นที่สำคัญ คือ การทำวิจัยเพื่อแสวงหาหรือสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาใหม่ ได้แก่ ความรู้ หรือความเข้าใจใหม่ แล้วทำการพัฒนาด้วยการคิดค้น “ต่อยอด” ความรู้หรือความเข้าใจให้อยู่ในรูปต้นแบบ (Prototype) การพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้ เช่น ผลผลิต กระบวนการ หรือบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการจำนวน ของผู้ใช้ และสังคม การวิจัยและพัฒนาสามารถกระทำได้ทุกสาขาวิชา บางสาขาวิชาอาจเน้นสร้างสรรค์ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ พร้อมกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากการวิจัยและพัฒนามีจุดเน้นในการดำเนินงานที่ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ การวิจัย พัฒนาและการเผยแพร่ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ สำหรับนำไปพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมและถ่ายทอดไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้างจึงต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง “อย่างเป็นระบบ” คือ การดำเนินงานที่เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหลักทั้ง 3 ประการในลักษณะเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสอดคล้องกลมกลืนจนก่อรูปเป็นกระบวนการซับซ้อนเดียวกันอย่างสมบูรณ์ ส่วน “อย่างต่อเนื่อง” คือ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต้องกระทำติดต่อกัน โดยใช้ระยะเวลาในการทำกิจกรรมการวิจัย การพัฒนาและการเผยแพร่ ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ค่อนข้างยาวนานมาก

3. มีการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นวัฏจักรด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยและพัฒนามีกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือความเข้าใจใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ไปเป็นนวัตกรรมสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง การทำวิจัยทุกขั้นตอนจะต้องทำอย่างพิถีพิถันภายใต้การ

กำกับติดตามและตรวจสอบซ้ำหลายครั้ง เพื่อประกันให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตขั้นสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่อยู่ในรูปนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ การบริการแบบใหม่ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ ตรงตามระดับมาตรฐานก่อนเผยแพร่ ไปสู่ผู้ใช้หรือสังคมโดยทั่วไปขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยมักจะดำเนินไปในลักษณะเป็นวัฏจักรหรือวงจร

4. ใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามฐานคติที่อยู่ภายใต้กระบวนทัศน์ แบบปฏิบัตินิยมและประโยชน์นิยมเป็นหลัก เช่น ผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการออกแบบนวัตกรรมและการวิจัยเชิงทดลองที่เกิดขึ้นในขั้นตอนทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการทำวิจัย คือ เพื่อให้มีทั้ง “ความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่น” ที่เป็นลักษณะเอื้ออำนวยต่อการทำให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมทั้งเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของผู้ใช้หรือสังคม

5. มุ่งเน้นตอบสนองต่อผู้ต้องการใช้ผลการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การดำเนินการวิจัยที่จะต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะนำผลผลิต กระบวนการและการบริการที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่จากการวิจัยและพัฒนาไปใช้งานหรือประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา

6. ผลการวิจัยที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงสามารถจดทะเบียนสิทธิบัตรได้ ผลการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะที่อยู่ในรูปผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อันเป็นภูมิปัญญาที่เกิดจากการสร้างสรรค์ และ “การลงทุนลงแรง” ของนักวิจัยอาจมีคุณค่า (Value) และมูลค่า(Wort) เชิงพาณิชย์หรือเป็นประโยชน์ในแง่การทำกำไรได้สูง ซึ่งนักวิจัยสามารถจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์และพระราชบัญญัติสิทธิบัตรทั้งภายในประเทศและนานาชาติได้

3. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาเป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยแต่ละประเภท และดำเนินการตามวิธีการวิจัยอย่างละเอียดเป็นขั้นตอน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยนำเสนอ ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 265 – 275) ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 ตัดสินใจการออกแบบวิจัยโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา กำหนดหัวข้อการวิจัย แล้วนำไปสู่

นวัตกรรมในรูปผลผลิต กระบวนการ หรือการบริการแบบใหม่ที่สามารถใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาใด ๆ ได้จริง โดยมุ่งเน้นการสืบหาคำตอบว่าความรู้ใหม่ที่นำไปศึกษาวิจัยในเชิงประยุกต์เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในสภาพจริงได้หรือไม่เพียงใดและในการวิจัยและพัฒนานั้นนักวิจัยควรตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาอย่างยิ่งเพื่อให้ตัดสินใจออกแบบและแสวงหาความรู้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อสืบค้นหาข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นข้อสรุปบ่งชี้ สภาวการณ์ระยะเริ่มต้นว่าปัญหาที่ต้องการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาให้มีสภาวะที่ดีขึ้นกว่าเดิมคืออะไร มีความต้องการจำเป็นต่อการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาปัญหานั้นให้ลดลงตามการรับรู้ของบุคคลกลุ่มใด มีสาเหตุมาจากสิ่งใด มีผลกระทบต่อบุคคลกลุ่มใด และมีปัจจัยสนับสนุนและขัดขวางการแก้ไข ป้องกัน หรือพัฒนาปัญหานั้นอย่างไรบ้าง ซึ่งต้องวิเคราะห์ มาจากข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในรูปจำนวน ตัวเลข และไม่ใช่ตัวเลขเพื่อสะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยเข้าถึงธรรมชาติของปัญหาที่ตนต้องการแก้ไขหรือพัฒนาอย่างแท้จริงและส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด สำหรับการนำไปเป็นหลักฐานอ้างอิงหรือเปรียบเทียบผลในระยะสุดท้ายหลังการนำนวัตกรรมการพัฒนาไปใช้แล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมาย วางแผนดำเนินการและเลือกแบบการวิจัยและพัฒนา ในการตั้งเป้าหมายนั้นนักวิจัยจะต้องกำหนดเป้าหมายทั้งด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างชัดเจน และมีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประกอบอย่างชัดเจน และเมื่อตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้วต้องวางแผนดำเนินการวิจัยและเลือกแบบการวิจัยและพัฒนาโดยอาศัยสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ โดยดำเนินการในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทบทวนและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี หลักการ หรือผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธวิธีหรือแนวทางต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา

2. กำหนดแนวทางดำเนินการแบบต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มให้ผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยในอดีตช่วยชี้แนะในการกำหนดแนวทาง

3. จัดลำดับความเป็นไปได้ของแนวทางเลือกแบบต่าง ๆ ที่ใช้แก้ไขหรือป้องกันปัญหา หรือใช้พัฒนาการดำเนินงานใด ๆ โดยพิจารณาเฉพาะแนวทางที่มุ่งเน้นแก้ไขหรือป้องกันปัญหาหรือพัฒนาการทำงานได้จริง

4. แจกแจงรายการวัสดุอุปกรณ์ กำลังคนงบประมาณใช้จ่ายและระยะเวลาที่จำเป็นต้องใช้หรือจัดหาเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแนวทางที่เลือกมาใช้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน พร้อมทั้งจัดทำปฏิทินการทำกิจกรรมการวิจัยและพัฒนาตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการแสวงหาความรู้

5. เลือกแบบการวิจัยและพัฒนาสำหรับใช้แสวงหาความรู้ความจริงว่าแนวทางที่นำมาใช้ในการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาการดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ควรระบุเหตุผลเชิงหลักการ (Rationale) อย่างชัดเจนว่าทำไมจึงจำเป็นต้องออกแบบการวิจัยและพัฒนาโดยใช้วิธีการผสมผสานวิธีการ จากนั้นระบุเกณฑ์ที่ใช้ผสมผสานวิธี การวิจัยหรือการรวบรวมข้อมูลหลักฐานให้ชัดเจนว่ายึดตามลำดับเวลา ความสำคัญหรือเกณฑ์อื่น ๆ ให้ชัดเจน

5.2 ควรเลือกแบบผสมผสานโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย นักวิจัยควรตัดสินใจเลือกแบบผสมผสานวิธีการที่ช่วยให้สามารถดำเนินการแสวงหาความรู้ความจริงจนกระทั่งได้คำตอบของคำถามที่วิจัย บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5.3 ควรเลือกแบบผสมผสานวิธีการที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง กล่าวคือ มีลักษณะซับซ้อนมากเกินไป รวมทั้งประหยัดเวลาและงบประมาณในการดำเนินการ และนักวิจัยจะต้องตระหนักเสมอว่าแบบการวิจัยและพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นแบบที่สลับซับซ้อนเสมอไป หากแต่เป็นวิธีการที่ซับซ้อนน้อยและง่ายต่อการปฏิบัติในสภาพจริง

5.4 ควรกำหนดคำถามการวิจัยให้สอดคล้องกับฐานคติตามกระบวนทัศน์ที่รองรับแบบผสมผสานวิธีการที่เลือกใช้ นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็นคำถามการวิจัยไว้ก่อนลงมือดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะแรก ในขณะที่จะปล่อยให้ประเด็นคำถามการวิจัยเผยออกมาเองจากสนามการวิจัยระหว่างลงมือดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะหลัง

5.5 ควรทำการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับแบบผสมผสานวิธีการที่เลือกใช้ในการออกแบบแสวงหาความรู้ ต้องทำการ

วิเคราะห์ ข้อมูลหลักฐานที่เป็นตัวเลขด้วยวิธีการสถิติแยกออกจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่ใช้ตัวเลขด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แต่ถ้าเลือกใช้แบบเปลี่ยนรูปหรือแบบซ้อนในจะต้องทำการวิเคราะห์พร้อมกัน

ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบและสร้างต้นแบบการวิจัยและพัฒนา เป็นกิจกรรมสำคัญของการออกแบบการวิจัยและพัฒนาขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งนักวิจัยจะต้องพิถีพิถันเพื่อให้ต้นแบบหรือระบบการพัฒนาเบื้องต้นที่เป็นผลจากการออกแบบและสร้างขึ้นมีคุณภาพสำหรับนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขหรือป้องกันปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการทำงานใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสภาวการณ์ปกติ ขั้นตอนในการออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนา
มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และหรือคำถามการวิจัย การออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนาใด ๆ นักวิจัยจะต้องเริ่มต้นจากการพิจารณาเชิงวิเคราะห์ ว่าความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจุดมุ่งหมายและคำถามของการวิจัยคืออะไร มีสาระสำคัญมุ่งเน้นในประเด็นใดบ้าง

4.2 ระบุประเภทของต้นแบบการพัฒนา การระบุประเภทของต้นแบบการพัฒนาสามารถจำแนกพิจารณาโดยใช้ส่วนประกอบหลักจากการวิเคราะห์เชิงระบบเป็นเกณฑ์ในการจำแนก ดังนี้

4.2.1 ต้นแบบที่เน้นปัจจัยต้นเหตุ

4.2.2 ต้นแบบที่เน้นกระบวนการ

4.2.3 ต้นแบบที่เน้นผลผลิต/ผลลัพธ์

4.2.4 ต้นแบบที่เน้นความคงทนของผลผลิต/ผลลัพธ์

4.3 กำหนดขอบข่ายของผู้ใช้นอกจากระบุประเภทของต้นแบบการพัฒนาแล้ว จะต้องกำหนดขอบข่ายของผู้ที่คาดหมายว่าจะนำต้นแบบไปใช้ประโยชน์โดยตรงว่าคือใครหรือประกอบด้วยบุคคลกลุ่มใดบ้างมีจำนวนมากน้อยเพียงใดและครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางและใช้ระยะเวลาดำเนินการยาวนานเพียงใด

4.4 การกำหนดส่วนประกอบของต้นแบบ เป็นการกำหนดส่วนประกอบเชิงโครงสร้างต่าง ๆ ของต้นแบบการพัฒนาว่าประกอบด้วยสิ่งสำคัญใดบ้างที่สามารถรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสิ่งใดบ้างที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ส่วนที่เป็นรูปธรรมที่มีลักษณะปรากฏให้รับรู้ด้วยประสาทสัมผัส ส่วนที่เป็นนามธรรมไม่สามารถรับรู้ผ่านทางสัมผัสได้โดยตรง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจและกำหนดให้ชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.5 อธิบายลักษณะเด่นของต้นแบบการพัฒนาเป็นการอธิบายให้กลุ่มผู้ใช้และผู้สนใจต้นแบบการพัฒนาทราบและเข้าใจว่าต้นแบบการพัฒนาที่ออกแบบและสร้างขึ้นมีคุณสมบัติ หรือลักษณะเด่นที่ให้แนวทางปฏิบัติแบบใหม่หรือเสนอเทคนิควิธีการใหม่อะไรบ้างสำหรับนำไปใช้ในการแก้ไขป้องกันและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จได้

4.6 ระบุลักษณะและเงื่อนไขในการนำต้นแบบการพัฒนาไปใช้การระบุลักษณะและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการนำต้นแบบการพัฒนาสามารถนำไปใช้จริงและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.7 ดำเนินการสร้างต้นแบบการพัฒนาในการสร้างต้นแบบการพัฒนาจะดำเนินการภายหลังจากได้ออกแบบต้นแบบการพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้วเพราะว่าเป็นการสร้างต้นแบบการพัฒนาตามที่ได้ออกแบบไว้อย่างดีแล้ว จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแทรกซ้อน ข้อบกพร่องหรือความคลาดเคลื่อนใด ๆ ขึ้นในการสร้างต้นแบบโดยยึดถือเป็นหลักการและวิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองใช้และประเมินต้นแบบการพัฒนา หลังจากออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนาแล้ว จะต้องนำต้นแบบการพัฒนาไปทดลองใช้และประเมินคุณภาพเบื้องต้นว่าต้นแบบที่ออกแบบและสร้างขึ้นสามารถปรับปรุง แก้ไข หรือป้องกันปัญหา และการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานลดน้อยลงหรือหายไปหรือไม่อย่างไร ดังรายละเอียด

1. การดำเนินการในระยะนำร่อง นำต้นแบบการพัฒนาไปทดลองใช้ในสภาพจริงแล้วทำการประเมินว่าสามารถปรับปรุง แก้ไขหรือป้องกันปัญหาได้ผลจริงหรือไม่และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยเพียงใดซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 วัดค่าตัวแปรก่อนนำต้นแบบการพัฒนาไปใช้

1.2 ทดลองใช้ต้นแบบการพัฒนากับตัวอย่างขนาดเล็ก ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษาวิจัย

1.3 วัดค่าตัวแปรภายหลังใช้ ต้นแบบการพัฒนาแก้ไขหรือป้องกันปัญหา

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลขั้นเบื้องต้นและปรับปรุงคุณภาพของต้นแบบการพัฒนาโดยอาศัยผลของการวิเคราะห์เป็นแนวทางในการปรับปรุง

1.5 ทดลองหาประสิทธิภาพของการทำงานในแต่ละส่วนของต้นแบบการพัฒนา

2. การดำเนินการในระยะสุดท้าย หรือเป็นขั้นตอนที่เรียกกันว่า “การทดสอบในภาคสนาม” เป็นการนำต้นแบบในการพัฒนาที่นักวิจัยแก้ไขปรับปรุงคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ในวงกว้างตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ แล้วทำการประเมินว่าสามารถปรับปรุงแก้ไข หรือป้องกันปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่โดยการกระทำ ดังนี้

2.1 เลือกตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ออกแบบเลือกแบบการทดลอง

2.3 วัดค่าตัวแปร

2.4 ใช้ต้นแบบการพัฒนากับตัวอย่างในกลุ่มที่เข้ารับการทดลอง

2.5 วัดค่าปัญหา ข้อบกพร่องหรือภาพลักษณ์ที่สนใจภายหลังใช้ต้นแบบการพัฒนากับตัวอย่างการทดลองในกลุ่มการทำวิจัยต่าง ๆ

2.6 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าตัวแปรที่สนใจด้วยวิธีการทางสถิติ

2.7 ปรับปรุงต้นแบบการพัฒนาในประเด็นต่าง ๆ ให้มีคุณภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาศัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุง แล้วเขียนคู่มืออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการผลิตและเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง เป็นการนำต้นแบบการพัฒนาที่ได้ปรับปรุงจนมั่นใจในคุณภาพดีแล้วมาทำการผลิตและเผยแพร่สู่กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง ซึ่งจะต้องพิถีพิถันในการควบคุมและบริหารจัดการกระบวนการผลิตและการเผยแพร่ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยและพัฒนาการประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ของแบบการวิจัยและพัฒนาที่ได้ดำเนินการออกแบบตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1

จากการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิจัยและพัฒนาที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการแสวงหาองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและการบริการที่มีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจจากการค้นคว้าและเสาะแสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงพัฒนาให้เกิดรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (R&D) ดำเนินการเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หลังจากนั้นสร้างแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักศึกษาธิการภาค 11 ระยะที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และทำการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และการจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 5 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้อื่น จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หัวข้อที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ประกอบด้วย 6องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเคารพ

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 5 ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบที่ 6 ความยุติธรรม

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ประกอบด้วย วิธีการพัฒนา 4 วิธี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.3 การฝึกปฏิบัติจริง

2.4 การนิเทศ ติดตาม

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 หลักการ

3.2 วัตถุประสงค์

3.3 เนื้อหาของรูปแบบ

3.4 กระบวนการพัฒนา

3.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

3.6 การวัดและประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง (2556, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ 3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ 2. รูปแบบการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล 3. กระบวนการดำเนินงานมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง การจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นในระดับสูง และมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากเดิมคิดเป็นร้อยละ 13.92

ศิริพร กุลสานต์ (2557, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล 3) ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

รัตติยา พร้อมสิ้น (2559, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา 3) ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มี 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ผลวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย และ 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเป็นครู มี 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชี่ยวชาญด้านการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ 4) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 5) การทำงานเป็นทีม

มี 4 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ และ 6) การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า รูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่ได้รับการพัฒนามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.97

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) การมีจินตนาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 3) การมีแรงจูงใจ มี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 4) ความยืดหยุ่นมี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 2 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล 3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 38.77

สรรฤดี ดีปู่ (2566, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ

รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างขององค์การ เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การ และแรงจูงใจ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

2. งานวิจัยต่างประเทศ

wK. Arar, I. Haj, R. Abramovitz และ I. Oplatka (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของโรงเรียนในอิสราเอล และความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทางจริยธรรมของผู้นำการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทางจริยธรรมของผู้นำการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความยุติธรรมและการดูแล

S.R. Khan, D.C. Bauman และ U. Javed (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อแรงจูงใจทางศีลธรรมของครูในโรงเรียนในเมืองอิสลามาบัด ประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อแรงจูงใจทางศีลธรรมของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีอัตลักษณ์ทางศีลธรรมและการแสดงออกทางศีลธรรมของครู

Khalid Alshehri และ Mohammed Sarhan Al – Mekhlafi (2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองดัมมัม ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสูงขึ้น และมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

Zhonglian Yan และ Wenqi Lin (2025) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลในประเทศจีน และผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานตามแผนหรือแนวทางที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แล้วนำแนวทางนั้นสู่การทดลองปฏิบัติเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นหลังจากนั้นมีการสรุปและพัฒนางาน พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิด ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ความหมายภาวะผู้นำ ลักษณะภาวะผู้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตลอดจนพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะคุณธรรม จริยธรรมด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการดังนี้

1. นำกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบหลัก คือ ความเคารพ (Respect) การเป็นผู้ให้บริการ (Service) ความไว้วางใจ (Trust) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Justice) ซึ่งมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ดังนี้ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเวลา 2 วัน โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ 2. ตอบแบบประเมินก่อนการอบรม 3. ฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชุมชนวิชาชีพ (PLC) เป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยการปฏิบัติกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งใช้เวลา 10 วัน วันละ 1 ชั่วโมงรวม 10 ชั่วโมง การฝึกปฏิบัติจริง เวลา 10 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง นิเทศ ติดตาม โดยการประเมินพฤติกรรมหลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ รวมทั้งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2. สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในวงการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักวิชาการและนักปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

2.1.1 นักวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ได้แก่

2.1.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

2.1.2.1 ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.1.2.2 ดร.วิเศษ พลอาจทัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.1.2.6 ดร.อารยันต์ แสงนิกุล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

2.1.3.1 ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

2.1.3.2 ดร.เทียนทอง ดีรักษา ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดปลาค้าวราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.1.4 ครูผู้สอน จำนวน 1 คน ได้แก่

2.1.4.1 นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุมรัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. การจัดเตรียมเครื่องมือการสัมภาษณ์

จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) โดยอิงจากองค์ประกอบเบื้องต้นที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง

4. การดำเนินการสัมภาษณ์

ดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวโดยบันทึกเสียงและจดบันทึกคำตอบ พร้อมขอความยินยอมในการใช้ข้อมูลอย่างเป็นทางการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปสาระสำคัญ แยกหมวดหมู่ และตรวจสอบความสอดคล้องกับองค์ประกอบเบื้องต้นที่ได้จากการวิจัยเอกสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

6. การสรุปผลและยืนยันองค์ประกอบ

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบกับองค์ประกอบที่มีอยู่เดิม และปรับปรุง / เพิ่มเติมองค์ประกอบที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 1 และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูล เพื่อสรุปองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นข้อมูลที่ใช้ในการร่างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่สรุปได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถด้านภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 2) กลุ่มนักปฏิบัติ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ

3.4 ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.5 ดร.วิเศษ พลอาจทัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.6 ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ

3.7 ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

3.8 พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

3.9 นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุมรัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

4. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index) เป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC. Index ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 62) มาใช้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.89 – 1.00

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

6. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายเป็นรายข้อ และนำข้อคำถามที่มีอำนาจค่าจำแนกเข้าเกณฑ์คือ อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.97 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น รายงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวนทั้งสิ้น 380 คน

9. เก็บแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมนำไปจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจเชิงวิจัย คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนครู รวมทั้งสิ้น 31,076 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 380 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. (1970, หน้า 4) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาโดยการเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling)

1.2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเครือข่ายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คือ ครูกลุ่มเครือข่าย เมืองสามอ่าง จำนวน 30 คนจาก 13 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้เข้าร่วมการอบรม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเบื้องต้น คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถามใช้แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การหาความต้องการจำเป็น

ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 37)

$PNI_{Modified} = (I–D) / D$

$PNI_{Modified}$ คือ ค่าความต้องการจำเป็น

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริง

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สูตรดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, หน้า 78) เกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ คือ ตั้งแต่ร้อยละ 25 ขึ้นไป

$$\text{ร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{\overline{X}_2 - \overline{X}_1}{\text{คะแนนเต็ม}} \times 100$$

เมื่อ $\overline{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของครูก่อนการพัฒนา

เมื่อ $\overline{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของครูหลังการพัฒนา

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index) เป็นรายข้อ

6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การหาความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จาการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงการวิเคราะห์แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวในระยะที่ 1 มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มาสรุปประเด็นสำคัญ

2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3. กำหนดรายละเอียดของเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบและออกแบบกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

4. ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. หลักการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีหลักการดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้รับการสังเคราะห์และประยุกต์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

2. เป็นรูปแบบที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสร้างมโนทัศน์ พัฒนาความเข้าใจ และเสริมสร้างสมรรถนะต่าง ๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. เป็นรูปแบบที่บูรณาการวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการนิเทศติดตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการใช้ประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา อันนำไปสู่การขยายเครือข่ายความรู้ผ่านการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2.2 เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2.3 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การนิเทศ ติดตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

3. เนื้อหา

เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 เล่ม ดังนี้

เล่มที่ 1 ด้านความเคารพ
เล่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
เล่มที่ 3 ด้านความไว้วางใจ
เล่มที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ
เล่มที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์
เล่มที่ 6 ด้านความยุติธรรม

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่ม มีกิจกรรม ดังนี้

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คนจาก 13 โรงเรียน โดยระบุจำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนดังนี้ จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนไค้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน ครูผู้เข้ารับการพัฒนาคือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวมจำนวน 30 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 6 องค์ประกอบ

3. ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเวลา 2 วัน โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา

จัดกิจกรรมระดมสมอง โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผล เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอโดยการเขียนแผนภาพความคิด

4. กิจกรรมสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอความก้าวหน้าของตนเอง จากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน จากนั้นผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปและสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการสรุปและปิดการฝึกปฏิบัติการ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา (Mind Mapping)

1) ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่มเป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แนะนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2) ขั้นสร้างแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีกิจกรรม ดังนี้ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยมีกิจกรรม ดังนี้

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ลงทะเบียนและรับเอกสาร
- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
- พิธีเปิด

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 1 ด้านความเคารพ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 3 ด้านความไว้วางใจ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 4 ด้านความรับผิดชอบ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

วันที่ 2 ของการอบรม

เล่ม 5 ด้านความซื่อสัตย์

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 6 ด้านความยุติธรรม
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการดังนี้

สรุปพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

1. บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการสะท้อนผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหาเพื่อจะได้ร่วมกันสรุปในการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติการที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายสัปดาห์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง โดยแต่ละครั้งมีการจัดกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา ร่วมกันนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 1 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง

3. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 2 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยผู้นิเทศ คือ ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ ศน.สะใบแพร มากต่าย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริงทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความเคารพ
2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
3) ด้านความไว้วางใจ
4) ด้านความรับผิดชอบ
5) ด้านความซื่อสัตย์
6) ด้านความยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2.1 นำประเด็นที่ได้จากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาสรุปประเด็นหลังจากนั้นดำเนินการสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12

2.2 กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และชุดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน พร้อมทั้งคู่มือการใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีการจัดเรียงลำดับของเอกสารประกอบการพัฒนาเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรมการพัฒนา

2.3 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ทั้ง 6 ด้าน

2.3.1 คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 1 เล่ม

2.3.2 เอกสารประกอบการพัฒนาตามองค์ประกอบ รวม 6 เล่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ เนื้อหาของเอกสารประกอบการพัฒนา โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ตรวจสอบรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 3 การหาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 30 คน โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายในการเลือกแบบสมัครใจ (Voluntary participation) โดยมีเหตุผลดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารดังกล่าวสนับสนุนและส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมการพัฒนา 2) คณะครูในโรงเรียนดังกล่าวมีความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง

สำหรับกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ 4 ระยะ ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรม ตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเมื่องสามอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คนจาก 13 โรงเรียน โดยระบุจำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนดังนี้ จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนไค้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้าน

ห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน ครูผู้เข้ารับการพัฒนา คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวม จำนวน 30 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ด้านความเคารพ หน่วยที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ หน่วยที่ 3 ด้านความไว้วางใจ หน่วยที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ หน่วยที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 6 ด้านความยุติธรรม

3. ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเวลา 2 วันโดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมอง โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิด จากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผล เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอโดยการเขียนแผนภาพความคิด

4. กิจกรรมสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน จากนั้นผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปและสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการสรุปและปิดการฝึกปฏิบัติการ

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหาเพื่อจะได้ร่วมกันสรุปในการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติการที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายสัปดาห์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง โดยแต่ละครั้งมีการจัดกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา ร่วมกันนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 1 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง

3. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 2 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริงทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านความยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาสรุปเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ฉบับสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ระยะที่ 3 ผลการหาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังตาราง 12

ตาราง 12 องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**
1. ด้านความซื่อสัตย์	1. มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ 2. ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 3. ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 6. ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ
2. ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	1. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2. ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3. รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น 6. มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
3. ด้านความไว้วางใจ	1. มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 2. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 3. มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม 4. มีความซื่อตรง ความมั่นคง 5. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน
4. ด้านความยุติธรรม	1. การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น 4. ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5. ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง
5. ด้านความรับผิดชอบ	1. มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 3. ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 4. รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	5. ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ 6. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง 7. สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง
6. ด้านความเคารพ	1. เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 2. ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น 3. ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4. รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 5. การให้เกียรติ 6. เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 35 ตัวบ่งชี้

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ได้วิธีการพัฒนา 4 วิธี ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การนิเทศ ติดตาม

ขั้นที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 และข้อคิดอื่น ๆ สามารถสรุปประเด็น ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอและมีข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขภาษาและเพิ่มเติมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยนำเสนอรายละเอียดของการสัมภาษณ์ ไว้ดังนี้

"...สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารนั้นถือว่าเหมาะสมและเห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักแต่ควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดให้มีรายละเอียดครอบคลุมองค์ประกอบหลักเพิ่มขึ้นและปรับเปลี่ยนข้อความบางอย่างให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2565)

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเพราะจริยธรรมของครูนั้นควรประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบและความเคารพ เพราะครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองจะเป็นหลักประกันคุณภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาจากลูกศิษย์ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนในสังคมและประเทศชาติ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2565)

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูทั้ง 6 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ เพราะความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมอันดับแรกเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคม ความซื่อสัตย์ต้องมีการปลูกฝังหรือสอนเยาวชนรุ่นหลังให้ประพฤติปฏิบัติ เพราะหากในสังคมขาดคุณธรรมจริยธรรมข้อนี้เมื่อใดสังคมก็จะวุ่นวายไม่สงบคนจะเอารัดเอาเปรียบกันและเห็นแก่ตัวมากขึ้นจนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ทั้งนี้ครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียนและมีส่วนสำคัญที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยควรเพิ่มตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูทั้ง 6 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ แต่ต้องเพิ่มตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบหลักให้เกิดความสมบูรณ์ดังนี้ การเป็นผู้ให้บริการควรเพิ่ม มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายในมีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ นอกจากนั้นครูควรมี ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 มิถุนายน 2565)

"...ทุกองค์ประกอบที่ได้มามีความเหมาะสม แต่ต้องมีเพิ่มเติมดังนี้ องค์ประกอบความไว้วางใจ ต้องปรับเปลี่ยนตัวชี้วัด เรียงลำดับความสำคัญของชี้วัดใหม่ ส่วนองค์ประกอบความยุติธรรมอยากให้แยกองค์ประกอบย่อยให้ชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2565)

"...องค์ประกอบที่ได้มาถือว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 6 องค์ประกอบ แต่ควรมีการเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบย่อยใหม่ และมีการปรับเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบย่อย พร้อมทั้งปรับ เพิ่ม ลด เนื้อหา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

"... เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูทั้ง 6 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ เพราะครูที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม ประเทศชาติ ดังนั้นองค์ประกอบความรับผิดชอบควรเพิ่มตัวชี้วัดดังนี้ มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2565)

"...ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู เพราะครูต้องให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การให้บริการที่ดีผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมหน่วยงานซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับหน่วยงานเนื่องจากเบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงานมักพบว่าการให้บริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ถ้าให้บริการดีผู้รับบริการเกิดความ

ประทับใจภาพลักษณ์ของหน่วยงานก็จะดีไปด้วยดังนั้น จริยธรรมของครูด้านการให้บริการควรเพิ่มเติมรายละเอียดตัวชี้วัดให้ชัดเจนและครอบคลุมพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2565)

“...องค์ประกอบที่ได้มาถือว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 6 องค์ประกอบ แต่ควรเรียงลำดับองค์ประกอบหลักใหม่ให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีจริยธรรม และควรเพิ่มตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2565)

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปรากฏผลตามตาราง 13

ตาราง 13 องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
1. ความซื่อสัตย์	1. มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ 2. ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 3. ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา	1. มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ 2. ตรงต่อเวลา 3. ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4.ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กร 5. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 6. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
	6. ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ	7. ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง 8. ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 9. ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ 10. กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ
2. ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	1. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2. ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3. รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น	1. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2. ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3. รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
	6. มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	5. อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น 6. มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ 7. มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน 8. มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน 9. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 10. มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ
3. ด้านความไว้วางใจ	1. มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 2. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 3. มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม 4. มีความซื่อตรง ความมั่นคง 5. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน	1. มีความซื่อตรง ความมั่นคง 2. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน 3. มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม 4. มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 5. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
		6. ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง 7. ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด 8. รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี 9. บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้ 10. ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน
4. ด้านความยุติธรรม	1. การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น 4. ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5. ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจและหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง	1. การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4. ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5. กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ 6. เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา 7. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคายหรือทำร้ายผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
		8. หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน 9. เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 10. ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง
5. ด้านความรับผิดชอบ	1. มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 3. ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 4. รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 5. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นละเอียดรอบคอบ 6. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง 7. สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง	1. มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 3. ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 4. รับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 5. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นละเอียดรอบคอบ 6. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค 7. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา		
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**แก้ไขเพิ่มเติม**
		8. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม 9. สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม 10. สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง
6. ด้านความเคารพ	1. เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 2. ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น 3. ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4. รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 5. การให้เกียรติ 6. เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า	1. รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 2. การให้เกียรติ 3. ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4. เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท 5. เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 6. รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น 7. ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น 8. เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า 9. เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง 10. ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 13 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 60 ตัวชี้วัด และปรับเปลี่ยนและเรียงลำดับองค์ประกอบย่อยตามความสำคัญ และความชัดเจน เหมาะสมมากขึ้น

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ได้วิธีการพัฒนาเพิ่มเติม 1 วิธี คือ

2.1 การนิเทศ ติดตาม

3. การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	
องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**
1. ด้านความซื่อสัตย์	1. มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ 2. ตรงต่อเวลา 3. ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4. ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ที่มีต่อองค์กร 5. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 6. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 7. ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง 8. ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 9. ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ 10. กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
2. ด้านการเป็นผู้ ให้บริการ	1. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2. ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3. รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น 6. มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ 7. มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน 8. มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับ มีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน 9. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง รวดเร็ว 10. มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดี ให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ
3. ด้านความไว้วางใจ	1. มีความซื่อตรง ความมั่นคง 2. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน 3. มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและ เหมาะสม 4. มีความผูกพันและมีความเต็มใจ ที่จะปกป้อง ผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 5. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการ มีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ 6. ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง 7. ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด 8. รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี 9. บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้ 10. ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
4. ด้านความยุติธรรม	1. การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4. ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5. กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ 6. เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา 7. ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น 8. หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน 9. เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใยสุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 10. ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
5. ด้านความรับผิดชอบ	1. มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง และทีมงานหรือสถานศึกษา 3. ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่น หรืองานอื่น 4. รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 5. ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ 6. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค 7. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง 8. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม 9. สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม 10. สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง
6. ด้านความเคารพ	1. รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 2. การให้เกียรติ 3. ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4. เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท 5. เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 6. รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น 7. ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	8. เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า 9. เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง 10. ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นทั้ง 6 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้วิธีการพัฒนา 6 วิธี ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การศึกษาเอกสารประกอบ และ 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การนิเทศ ติดตาม และ 6) การศึกษาดูงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิธีการพัฒนาทั้ง 6 วิธี ที่มีความคล้ายคลึงกันในกระบวนการพัฒนา และสามารถนำมาเป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย วิธีการพัฒนา 4 วิธี ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การนิเทศติดตาม

ขั้นที่ 3 ผลการศึกษาระดับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยการศึกษาเชิงสำรวจ

ผลจากการศึกษาระดับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อตรวจสอบแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ซึ่งมีข้อค้นพบที่สำคัญดังนำเสนอตามตาราง ต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) N = 380	ร้อยละ 100
เพศ		
1. ชาย	110	28.95
2. หญิง	270	71.05
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	65	17.10
30 – 39 ปี	90	23.68
40 – 49 ปี	110	28.94
มากกว่า 49 ปี	115	30.26
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	196	51.57
ปริญญาโท	180	47.36
ปริญญาเอก	4	1.05
ระดับชั้นที่สอน		
ปฐมวัย (อ.1 – อ.3)	20	5.26
ประถมศึกษา (ป.1 – ป.6)	360	94.74
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	60	15.78
11 – 20 ปี	150	39.47
21 – 30 ปี	110	28.94
มากกว่า 30 ปี	60	15.78

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) N = 380	ร้อยละ 100
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)	196	51.57
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)	116	30.52
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป	68	17.89
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		
ขอนแก่น เขต 2	36	9.47
ขอนแก่น เขต 3	31	8.16
ขอนแก่น เขต 4	32	8.42
ขอนแก่น เขต 5	47	12.37
กาฬสินธุ์ เขต 2	31	8.16
กาฬสินธุ์ เขต 3	39	10.26
มหาสารคาม เขต 2	38	10.00
มหาสารคาม เขต 3	26	6.84
ร้อยเอ็ด 2	60	15.79
ร้อยเอ็ด 3	40	10.53

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 เพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 แยกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 49 ปี จำนวน 115 คน ร้อยละ 30.26 แยกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196 คน ร้อยละ 51.57 แยกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับชั้นที่สอนประถมศึกษา (ป.1 – ป.6) จำนวน 360 คน ร้อยละ 94.74 แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี จำนวน 150 คน ร้อยละ 39.47 แยกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน) จำนวน 196 คน ร้อยละ 51.57 แยกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ามีจำนวนครูที่สำรวจกระจายอยู่จำนวนใกล้เคียงกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่าสภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความซื่อสัตย์	4.43	0.80	มาก
2	การเป็นผู้ให้บริการ	4.32	0.79	มาก
3	ความไว้วางใจ	4.32	0.53	มาก
4	ความยุติธรรม	4.75	0.32	มากที่สุด
5	ความรับผิดชอบ	4.37	0.70	มาก
6	ความเคารพ	4.25	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.41**	**0.60**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตัวบ่งชี้ ระดับมาก 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.75) ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.37) ความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.32) การเป็นผู้ให้บริการ ($\bar{X}$ = 4.32) และความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.25) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380)		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความซื่อสัตย์	4.76	0.42	มากที่สุด
2	การเป็นผู้ให้บริการ	4.75	0.33	มากที่สุด
3	ความไว้วางใจ	4.74	0.34	มากที่สุด
4	ความยุติธรรม	4.81	0.30	มากที่สุด
5	ความรับผิดชอบ	4.78	0.32	มากที่สุด
6	ความเคารพ	4.69	0.33	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.76**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตาราง 17 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.81) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.78) ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.76) การเป็นผู้ให้บริการ ($\bar{X}$ = 4.75) ความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.74) ความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.69) ตามลำดับ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่จริง (D)	สภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
1	ความซื่อสัตย์	4.43	4.76	0.074	5
2	การเป็นผู้ให้บริการ	4.32	4.75	0.099	2
3	ความไว้วางใจ	4.32	4.74	0.097	3
4	ความยุติธรรม	4.75	4.81	0.012	6
5	ความรับผิดชอบ	4.37	4.78	0.093	4
6	ความเคารพ	4.25	4.69	0.103	1

จากตาราง 18 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความเคารพ (PNI = 0.103) รองลงมาคือ การเป็นผู้ให้บริการ (PNI = 0.099) ความไว้วางใจ (PNI = 0.097) ความรับผิดชอบ (PNI = 0.093) ความซื่อสัตย์ (PNI = 0.074) และความยุติธรรม (PNI = 0.012) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริง องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์				
1	มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ	4.75	0.88	มากที่สุด
2	ตรงต่อเวลา	3.63	0.98	มาก
3	ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.86	0.74	มากที่สุด
4	ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ที่มีต่อองค์กร	4.29	0.96	มาก
5	รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา	4.97	0.52	มากที่สุด
6	ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด	4.48	0.97	มาก
7	ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง	4.39	0.81	มาก
8	ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.27	0.77	มาก
9	ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรม จริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ	4.23	0.75	มาก
10	กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ	4.39	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.43	0.80	มาก

จากตาราง 19 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตัวบ่งชี้ และระดับมาก 7 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ($\bar{X}$ = 4.97) และ ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{X}$ = 4.86) และมีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.75) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นองค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์				
1	มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ	4.77	0.38	มากที่สุด
2	ตรงต่อเวลา	4.73	0.48	มากที่สุด
3	ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.87	0.44	มากที่สุด
4	ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ที่มีต่อองค์กร	4.75	0.46	มากที่สุด
5	รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา	4.80	0.27	มากที่สุด
6	ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด	4.55	0.27	มากที่สุด
7	ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง	4.75	0.37	มากที่สุด
8	ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.63	0.56	มากที่สุด
9	ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรม จริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ	4.98	0.55	มากที่สุด
10	กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ	4.73	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.76	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.98) และไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\overline{X}$ = 4.87) และรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ($\overline{X}$ = 4.80) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ				
1	มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต	4.34	0.79	มาก
2	ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ	4.35	0.80	มาก
3	รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์	4.30	0.84	มาก
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.36	0.76	มาก
5	อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น	4.40	0.78	มาก
6	มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	4.31	0.81	มาก
7	ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน	4.29	0.75	มาก
8	มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน	4.25	0.70	มาก
9	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	4.18	0.82	มาก
10	มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ	4.44	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.32**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 21 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีจิตอาสา

และมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X}$ = 4.44) อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.40) และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.36) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ ให้บริการ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ ให้บริการ				
1	มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต	4.50	0.50	มาก
2	ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ	4.73	0.38	มากที่สุด
3	รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์	4.73	0.37	มากที่สุด
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.83	0.25	มากที่สุด
5	อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น	4.83	0.25	มากที่สุด
6	มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	4.83	0.25	มากที่สุด
7	ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน	4.81	0.28	มากที่สุด
8	มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน	4.69	0.38	มากที่สุด
9	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	4.85	0.26	มากที่สุด
10	มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ	4.70	0.39	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.75**	**0.33**	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 22 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.85) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น, มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.83) และภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน ($\overline{X}$ = 4.81) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ				
1	มีความซื่อตรง ความมั่นคง	4.19	0.84	มาก
2	มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน	4.34	0.73	มาก
3	มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม	4.26	0.79	มาก
4	มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ	4.23	0.84	มาก
5	ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	4.42	0.28	มาก
6	ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง	4.32	0.28	มาก
7	ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด	4.22	0.28	มาก
8	รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี	4.43	0.28	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
9	บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้	4.36	0.41	มาก
10	ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน	4.41	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.32**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 23 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี ($\bar{X}$ = 4.43) ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.42) และประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.41) ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N=380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ				
1	มีความซื่อตรง ความมั่นคง	4.82	0.34	มากที่สุด
2	มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน	4.81	0.33	มากที่สุด
3	มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม	4.76	0.39	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N=380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ				
1	มีความซื่อตรง ความมั่นคง	4.82	0.34	มากที่สุด
2	มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน	4.81	0.33	มากที่สุด
3	มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม	4.76	0.39	มากที่สุด
4	มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ	4.63	0.34	มากที่สุด
5	ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	4.81	0.28	มากที่สุด
6	ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง	4.72	0.28	มากที่สุด
7	ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด	4.80	0.28	มากที่สุด
8	รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี	4.79	0.28	มากที่สุด
9	บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้	4.66	0.41	มากที่สุด
10	ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน	4.61	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.34**	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีความซื่อตรง ความมั่นคง ($\bar{X}$ = 4.82) มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน ให้โอกาสแก่

ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.81) และทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด ($\bar{X}$ = 4.80) ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม				
1	การไม่เห็นผิดเป็นชอบ	4.80	0.30	มากที่สุด
2	การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง	4.40	0.50	มาก
3	แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม	4.73	0.38	มากที่สุด
4	ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม	4.73	0.37	มากที่สุด
5	กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้	4.83	0.25	มากที่สุด
6	เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.83	0.25	มากที่สุด
7	ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น	4.83	0.25	มากที่สุด
8	หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน	4.81	0.28	มากที่สุด
9	เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใยสุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	4.69	0.38	มากที่สุด
10	ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง	4.85	0.26	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.75**	**0.32**	**มากที่สุด**

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 25 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ตัวบ่งชี้ และระดับมาก 1 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจและหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง ($\bar{X}$ = 4.85) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ ($\bar{X}$ = 4.83) และหลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน ($\bar{X}$ = 4.81) ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380)		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม				
1	การไม่เห็นผิดเป็นชอบ	4.85	0.30	มากที่สุด
2	การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง	4.60	0.40	มากที่สุด
3	แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม	4.83	0.38	มากที่สุด
4	ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม	4.73	0.37	มากที่สุด
5	กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้	4.83	0.25	มากที่สุด
6	เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.79	0.20	มากที่สุด
7	ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น	4.87	0.25	มากที่สุด
8	หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน	4.89	0.26	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
9	เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใยสุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	4.79	0.35	มากที่สุด
10	ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง	4.87	0.26	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.81**	**0.30**	**มากที่สุด**

จากตาราง 26 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน ($\bar{X}$ = 4.89) ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง, ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.87) และการไม่เห็นผิดเป็นชอบ ($\bar{X}$ = 4.85) ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่จริงขององค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380)		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ				
1	มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.18	0.97	มาก
2	คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา	4.08	0.97	มาก
3	ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น	4.03	0.97	มาก
4	รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.63	0.28	มากที่สุด
5	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ	4.71	0.28	มากที่สุด
6	มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค	4.24	0.97	มาก
7	เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง	4.49	0.79	มาก
8	ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม	4.68	0.37	มากที่สุด
9	สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม	4.17	0.57	มาก
10	สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง	4.45	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.37**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 28 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตัวบ่งชี้ และมาก 7 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ ($\overline{X}$ = 4.71) ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม ($\overline{X}$ = 4.68) และรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\overline{X}$ = 4.63) ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ				
1	มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.68	0.33	มากที่สุด
2	คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา	4.75	0.37	มากที่สุด
3	ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น	4.73	0.27	มากที่สุด
4	รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.73	0.28	มากที่สุด
5	ทำงานด้วยความกระตือรือร้นละเอียดรอบคอบ	4.91	0.28	มากที่สุด
6	มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค	4.74	0.37	มากที่สุด
7	เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง	4.89	0.29	มากที่สุด
8	ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม	4.68	0.37	มากที่สุด
9	สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม	4.87	0.27	มากที่สุด
10	สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง	4.85	0.33	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.78**	**0.32**	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ ($\overline{X}$ = 4.91) เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.89) และสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ($\overline{X}$ = 4.87) ตามลำดับ

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่เป็นอยู่ขององค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ				
1	รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่น สามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้	4.43	0.72	มาก
2	การให้เกียรติ	4.20	0.58	มาก
3	ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น	4.00	0.38	มาก
4	เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท	4.20	0.28	มาก
5	เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น	4.26	0.28	มาก
6	รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น	4.32	0.53	มาก
7	ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น	4.27	0.44	มาก
8	เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า	4.17	0.52	มาก
9	เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง	4.48	0.57	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
10	ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม	4.20	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.25**	**0.48**	**มาก**

จากตาราง 29 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือเรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง ($\bar{X}$ = 4.48) รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ ($\bar{X}$ = 4.43) และรู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น ($\bar{X}$ = 4.32) ตามลำดับ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ				
1	รับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่น สามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้	4.73	0.32	มากที่สุด
2	การให้เกียรติ	4.60	0.37	มากที่สุด
3	ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น	4.80	0.38	มากที่สุด
4	เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท	4.60	0.28	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 380) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
5	เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น	4.66	0.28	มากที่สุด
6	รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น	4.72	0.33	มากที่สุด
7	ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุข มีความจริงใจต่อผู้อื่น	4.77	0.34	มากที่สุด
8	เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า	4.67	0.22	มากที่สุด
9	เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง	4.68	0.37	มากที่สุด
10	ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม	4.67	0.36	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.69**	**0.33**	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 องค์ประกอบที่ 6 ความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.80) ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.77) และรับฟังเวลาคนอื่นพูดใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ ($\bar{X}$ = 4.73) ตามลำดับ

สรุปผลจากการสำรวจในระยะที่ 1 นำไปสู่การสร้างรูปแบบในระยะที่ 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาค 12 พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความเคารพ (PNI = 0.103) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ (PNI = 0.099) ด้านความไว้วางใจ (PNI = 0.097) ด้านความรับผิดชอบ (PNI = 0.093) ด้านความซื่อสัตย์ (PNI = 0.074) ด้านความยุติธรรม (PNI = 0.012) ตามลำดับ

ตาราง 31 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ลำดับความสำคัญ	องค์ประกอบหลัก	PNI	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา
1	ด้านความเคารพ	0.103	10	15 ชั่วโมง
2	ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	0.099	10	12 ชั่วโมง
3	ด้านความไว้วางใจ	0.097	10	12 ชั่วโมง
4	ด้านความรับผิดชอบ	0.093	10	10 ชั่วโมง
5	ด้านความซื่อสัตย์	0.074	10	7 ชั่วโมง
6	ด้านความยุติธรรม	0.012	10	6 ชั่วโมง
รวม		0.478	60	62 ชั่วโมง

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เรียงลำดับความสำคัญที่ต้องนำไปพัฒนาซึ่งพิจารณาจากเวลาทั้งหมดเทียบตามสัดส่วนของค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

ตาราง 32 การเรียงลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

วิธีที่	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู	เวลาการพัฒนา (ชั่วโมง)
1	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	12
2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)	10
3	การฝึกปฏิบัติจริง	30
4	การนิเทศ ติดตาม	10
รวมเวลาการพัฒนา		**62**

จากตาราง 32 พบว่า เรียงลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรียงลำดับความสำคัญจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย ดังนี้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เวลาในการพัฒนา 12 ชั่วโมง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) 10 ชั่วโมง การฝึกปฏิบัติจริง ใช้เวลาในการพัฒนา 30 ชั่วโมง และการนิเทศ ติดตาม ใช้เวลาการพัฒนา 10 ชั่วโมง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ และ 6) ด้านความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้นำหลักสูตรมาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดเวลา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบ กำหนดระยะเวลาในการพัฒนาที่แตกต่างกันในทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มาทำการเขียนโครงร่างและสร้างรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 หลักการ

1.1.1 หลักการและเหตุผล

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของครู ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม แต่ยังขาดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เพราะอาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่น เดียวกับผู้ที่ประกอบอาชีพแพทย์ ทนายความ ดังนั้น คนเป็นครูคงไม่ใช่เป็นเพียงเรือจ้าง มีหน้าที่นำพาศิษย์ ข้ามไปสู่ฝั่งฝันอย่างปลอดภัยเท่านั้น (ทำให้ศิษย์ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่รู้ ให้เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) ครูในยุคนี้ต้องเป็นคนที่ทันโลก ทันสมัย ทันเทคโนโลยี และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ดังปาฐกถาด้านการศึกษาในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ตรัสว่า “มีคุณธรรม จริยธรรมกำกับความรู้ เพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้ เช่นการไม่เอาเปรียบกันจนเกินไป การปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์การมีวินัยในตนเอง และการมีหลักการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงปลอดภัย” และสอดคล้องตามนัยแห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2564 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

1.1.2 หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีหลักการดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วยการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริงและการนิเทศ ติดตาม

4. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำที่หลากหลายวิธีการจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ในการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.2 วัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

1.3 เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีจำนวน 6 เล่ม ดังนี้

เล่มที่ 1 ด้านความเคารพ

เล่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ

เล่มที่ 3 ด้านความไว้วางใจ

เล่มที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ

เล่มที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์

เล่มที่ 6 ด้านความยุติธรรม

1.4 วิธีการพัฒนาของรูปแบบ

วิธีการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุย ระดมสมอง อภิปราย เรียนรู้การปฏิบัติตน และวิธีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้ง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย เล่มที่ 1 ด้านความเคารพ เล่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ เล่มที่ 3 ด้านความไว้วางใจ เล่มที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ เล่มที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ เล่มที่ 6 ด้านความยุติธรรม

2. การฝึกปฏิบัติจริง โดยใช้เอกสารประกอบการพัฒนาประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้จนเกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ทั้ง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ด้านความเคารพ หน่วยที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ หน่วยที่ 3 ด้านความไว้วางใจ หน่วยที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ หน่วยที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 6 ด้านความยุติธรรม

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหา เพื่อจะได้ร่วมกันสรุปเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การนิเทศ ติดตาม หมายถึง นิเทศ และกำกับติดตามการปฏิบัติตนในโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย เล่มที่ 1 ด้านความเคารพ เล่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ เล่มที่ 3 ด้านความไว้วางใจ เล่มที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ เล่มที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ เล่มที่ 6 ด้านความยุติธรรม

วิธีการพัฒนาของรูปแบบ ดำเนินการเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่ม มีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. สำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบก่อนการอบรม

3. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้เวลา 2 วัน

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้เวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 10 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง เป็นกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง

ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยผู้นิเทศ คือ ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ ศน.สะใบแพร มากต่าย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริงทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

1) ด้านความเคารพ
2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
3) ด้านความไว้วางใจ
4) ด้านความรับผิดชอบ
5) ด้านความซื่อสัตย์
6) ด้านความยุติธรรม

วิธีการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 แสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้

ภาพประกอบ 7 วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

1.5 รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรม ตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบด้วย ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเมืองสามอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คนจาก 13 โรงเรียน โดยระบุจำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนดังนี้ จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนได้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน ครูผู้เข้ารับการพัฒนา คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวมจำนวน 30 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ด้านความเคารพ หน่วยที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ หน่วยที่ 3 ด้านความไว้วางใจ หน่วยที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ หน่วยที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 6 ด้านความยุติธรรม

3. ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเวลา 2 วัน โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมอง โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการ

พัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผล เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอโดยการเขียนแผนภาพความคิด

4. กิจกรรมสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอความก้าวหน้าของตนเอง จากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน จากนั้นผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปและสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการสรุปและปิดการฝึกปฏิบัติการ

1.6 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา (Mind Mapping)

1) ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แนะนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2) ขั้นสร้างแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีกิจกรรม ดังนี้ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยมีกิจกรรม ดังนี้

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ลงทะเบียนและรับเอกสาร
- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
- พิธีเปิด
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 1 ด้านความเคารพ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนาเล่ม 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 3 ด้านความไว้วางใจ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

วันที่ 2 ของการอบรม

เล่ม 4 ด้านความรับผิดชอบ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 5 ด้านความซื่อสัตย์

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 6 ด้านความยุติธรรม

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการดังนี้

1) สรุปพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2) บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3) ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการสะท้อนผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันประกอบด้วย ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหาเพื่อจะได้ร่วมกันสรุปในการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติการที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายสัปดาห์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง โดยแต่ละครั้งมีการจัดกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาร่วมกันนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 1 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง

3. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 2 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริง ทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านความยุติธรรม

2. พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

2.1 วัตถุประสงค์ของการทดลองใช้รูปแบบ คือ การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลปรากฏดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของเอกสารพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 วิเคราะห์ได้จากการตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ คือหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยรวมผลปรากฏดังตาราง 33 ต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1. หลักการของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4. กระบวนการของรูปแบบ	4.89	0.33	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
6. คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.85	0.33	**มากที่สุด**

จากตาราง 33 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85) พิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 5.00) คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ($\bar{X}$ = 4.89) กระบวนการของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.89) หลักการของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.78) เนื้อหาของรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.78) การวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.78)

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 วิเคราะห์ได้จากการตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยแยกแต่ละเล่ม ผลปรากฏดังตาราง 34 ต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยผู้เชี่ยวชาญแยกรายเล่ม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
เล่ม 1 ด้านความเคารพ			
1) วัตถุประสงค์	4.89	0.33	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.89	0.33	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.89	0.33	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
5) การวัดและประเมินผล	4.89	0.33	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.89	0.33	**มากที่สุด**
เล่ม 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ			
1) วัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.78	0.44	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.89	0.33	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
5) การวัดและประเมินผล	4.89	0.33	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.83	0.39	**มากที่สุด**
เล่ม 3 ด้านความไว้วางใจ			
1) วัตถุประสงค์	4.89	0.33	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.78	0.44	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
5) การวัดและประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.80	0.42	**มากที่สุด**
เล่ม 4 ด้านความรับผิดชอบ			
1) วัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.78	0.44	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด
5) การวัดและประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.76	0.45	**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 (ต่อ)

รายการประเมิน	($\overline{X}$)	S.D.	ความเหมาะสม
เล่ม 5 ด้านความซื่อสัตย์			
1) วัตถุประสงค์	4.89	0.33	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.89	0.33	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
5) การวัดและประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.81	0.41	**มากที่สุด**
เล่ม 6 ด้านความยุติธรรม			
1) วัตถุประสงค์	4.89	0.33	มากที่สุด
2) เนื้อหา	4.89	0.33	มากที่สุด
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
5) การวัดและประเมินผล	4.89	0.33	มากที่สุด
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.83	0.39	**มากที่สุด**

จากตาราง 34 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.83) และเมื่อพิจารณาเอกสารประกอบการพัฒนา ในแต่ละองค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.89) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ($\overline{X}$ = 4.83) ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.83) ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.81) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.80) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.76) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ดังนี้

2.1 จัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจมีรูปภาพประกอบในเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

2.2 จัดให้มีกิจกรรมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ลงมือฝึกปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสรับประสบการณ์แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ จนทำให้เกิดภาวะผู้นำขึ้น

2.3 จัดให้มีการกำหนดกรอบในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูให้ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์

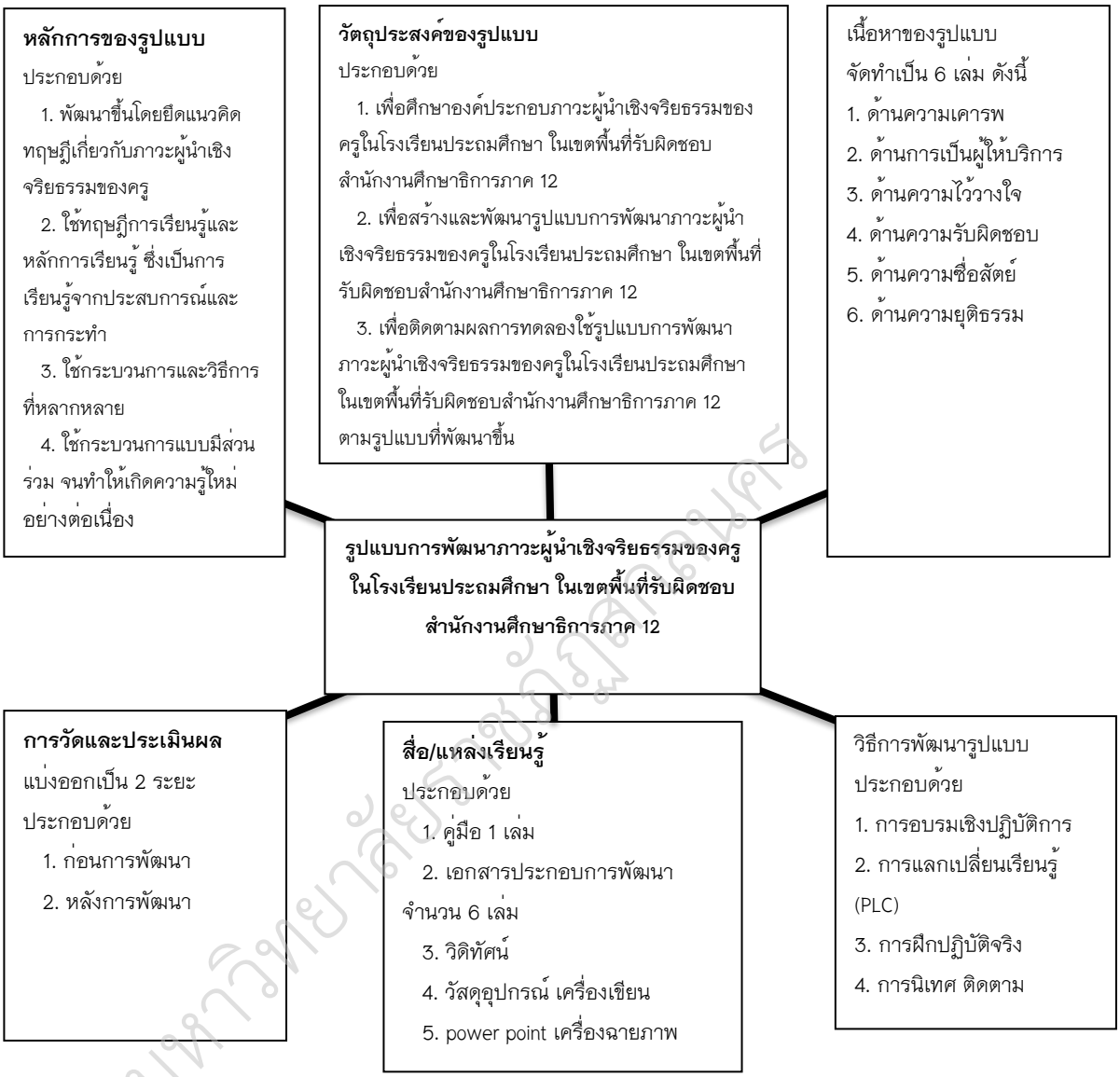
2.4 มีการตัดเนื้อหาบางส่วนในบทที่ 2 ที่ไม่เกี่ยวข้องออกและเพิ่มเติมเนื้อหาส่วนที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น

2.5 มีการประเมินทั้งในระยะก่อนการพัฒนาระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา

2.6 มีสื่อที่หลากหลายเพื่อให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมอบรมได้เห็นสิ่งที่แปลกใหม่สามารถนำไปปรับประยุกใช้ให้เกิดประโยชน์ในห้องเรียนของตัวเองได้

จากการสรุปผลวิจัยดังกล่าวมาเบื้องต้น สามารถนำมาเสนอโมเดลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยแสดงดังภาพประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 ผลการหาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

1. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

จากผลการทดลองใช้รูปแบบการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในกลุ่มเมืองสามอ่าง ที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบด้วยความสมัครใจ จำนวน 30 คน จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนได้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน

โดยผู้วิจัยได้เชิญครูผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าวเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยได้เชิญวิทยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ ประธานในพิธีเปิด โดย นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ส่วนวิทยากร ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ โดย ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม โดย ศน.สะใบแพร มากต่าย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กระบวนการ พัฒนาในระยะการอบรมเชิงปฏิบัติการมีการใช้สื่ออย่างหลากหลายในการปฏิบัติกิจกรรม เช่น เอกสารประกอบ คำบรรยาย สื่อ อุปกรณ์ เครื่องเขียน กระดาษฟลิปชาร์ทแสดงผลงาน

และเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

หลังจากได้ดำเนินการระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน คือ วันที่ 28 – 29 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมหยาดฝิ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จนครบทุกกิจกรรมแล้ว ได้ดำเนินการในระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ชุด หลังจากนั้นได้ดำเนินการในระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง ทั้ง 6 ชุด ในการฝึกปฏิบัติแต่ละครั้งได้ทำการสรุปโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และทำการสรุปประเด็นเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แต่ละชุด

จากที่ได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้ง 30 คน โดยให้ครูได้ร่วมอภิปรายประเด็นตามเนื้อหา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การสร้างความรู้ทักษะ เจตคติและการทำแบบฝึกในแต่ละชุด ตามปฏิทินดำเนินการในระยะที่ 4 และผลจากการนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนทั้ง 13 โรงเรียน จำนวน 30 คน และให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาประเมินตนเองทั้งก่อนและหลังการพัฒนา นำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ดังตาราง 35

ตาราง 35 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 30) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความเคารพ	4.40	0.35	มาก
2	ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	4.35	0.33	มาก
3	ด้านความไว้วางใจ	4.44	0.42	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 30) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.48	0.35	มาก
6	ด้านความยุติธรรม	4.45	0.40	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.44**	**0.35**	**มาก**

จากตาราง 35 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 13 โรงเรียน จำนวน 30 คน ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการประเมินพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.50) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.48) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.45)

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ดังตาราง 36

ตาราง 36 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 30) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความเคารพ	4.95	0.41	มากที่สุด
2	ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	4.93	0.30	มากที่สุด
3	ด้านความไว้วางใจ	4.97	0.33	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.92	0.25	มากที่สุด
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.95	0.27	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 30) ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
6	ด้านความยุติธรรม	4.96	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.96**	**0.33**	มากที่สุด

จากตาราง 36 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 13 โรงเรียน จำนวน 30 คน หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการประเมินพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.80)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ดังตาราง 37

ตาราง 37 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	ค่าสถิติ (N = 30) ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความเคารพ	4.40	0.35	4.95	0.41	0.55	11.00
2	ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	4.35	0.33	4.93	0.30	0.58	11.60
3	ด้านความไว้วางใจ	4.44	0.42	4.97	0.33	0.53	10.60
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.50	0.25	4.98	0.25	0.42	9.60
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.48	0.35	4.95	0.27	0.47	9.40
6	ด้านความยุติธรรม	4.45	0.40	4.96	0.43	0.51	10.20
ค่าเฉลี่ย		**4.44**	**0.35**	**4.96**	**0.33**	**0.52**	**10.40**

จากตาราง 37 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างก่อนการทดลองใช้รูปแบบและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.96) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.44) และมีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.52 ซึ่งหมายความว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากหลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปมีแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.52 หรือคิดเป็นดัชนีความก้าวหน้า 10.40 ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ

1. สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ในการประชุมสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบไปด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนไค้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน, ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน จากการประชุมสรุปประเด็นสำคัญจากครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้ง 30 คน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาอยู่ในระดับมากและหลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.52 หรือคิดเป็นดัชนีความก้าวหน้า 10.40 ซึ่งเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูมีความเห็นว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นบริบทของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู เพื่อให้ครูผู้สอนได้เห็นความสำคัญ เกิดความตระหนักรู้ มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปพัฒนาอย่างรอบด้านได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิธีใช้รูปแบบการพัฒนานั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทดลองใช้รูปแบบซึ่งมีหลายวิธีการ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู การฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยศึกษาจากเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การระดมสมอง การแสดงความคิดเห็น ในขั้นตอนที่ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบได้ใช้วิธีการที่หลากหลายและมีสื่อประกอบที่น่าสนใจที่กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจและมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งครูผู้สอนสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน รวมทั้งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพสถานสึกษา ส่วนครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู เพราะการที่ครูมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ในกฎหมายทางการศึกษาและช่วยให้วิชาชีพมีบทบาทตามหน้าที่ ที่มีต่อสังคมรวมทั้งมีบทบาทตามสถานภาพที่ได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้รับบริการและสังคมได้รับคุณประโยชน์ ครูจึงควรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นผู้นำที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

2. เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ทั้ง 6 ชุด ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและใช้เป็นเอกสารประกอบ ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จากการศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และทักษะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ทั้ง 6 องค์ประกอบ สรุปแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

3.1 ด้านความเคารพ คือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นถึงความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3.2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

3.3 ด้านความไว้วางใจ คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

3.4 ด้านความรับผิดชอบ คือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะยอมรับตามผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

3.5 ด้านความซื่อสัตย์ คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

3.6 ด้านความยุติธรรม คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตาม

กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

4. ผลการนำรูปแบบไปใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ได้ทั้ง 6 องค์ประกอบได้อย่างมีประสิทธิผล ครูผู้สอนที่เข้ารับการพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญและความเป็นไปได้ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการส่งเสริมและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งส่งผลให้ครูที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนา มีการพัฒนาตัวเองไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามมาตรฐานของวิชาชีพ

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยข้อจำกัดในด้านบริบทของสถานศึกษาและด้านสังคมวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความยุติธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยพัฒนาปรับปรุงและผลักดันให้ครูเกิดแนวคิดความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญในการที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอย่างแท้จริง เห็นได้จากข้อมูลแสดงความก้าวหน้าในการเปรียบเทียบผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาใน 2 ระยะ คือ ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ และหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยการติดตามและประเมินผลหลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา นอกจากนี้การสรุปประเด็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ดังกล่าวข้างต้นและจากการบันทึกผลสะท้อนของครูผู้สอน ดังนี้

“...ก่อนเข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านนี้ แต่เมื่อได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้จึงทำให้เห็นว่าการที่คนเราจะอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข ร่มเย็นหรือทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีสิ่ง

ยึดเหนี่ยวให้ทุกคนคิดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและทุกคนถึงจะพอใจร่วมกันคือ... “ความดี” กล่าวคือการคิดดี พูดดี ทำดี ซึ่งหากมีในบุคคลใดสังคมใดแล้วบุคคลนั้นสังคมนั้นอาจเรียกได้ว่ามี คุณธรรม จริยธรรรม อันจะนำมาซึ่งคุณประโยชน์ส่วนตนและสังคมส่วนรวม เพราะความเจริญก้าวหน้าของสังคมจะพัฒนามาตั้งแต่ระดับโรงเรียนและขยายไปสู่งประเทศชาติต่อไป ซึ่งการอบรมครั้งนี้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษาของตนเอง ขอขอบคุณผู้วิจัยที่ได้หยิบยื่นโอกาสที่ดีและให้ได้รับประสบการณ์ที่ดีในการพัฒนาตัวเองในครั้งนี้...”

(รินดา พานิชดี, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2566)

“...จากการที่เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ทำให้ทราบว่าในสังคมโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันทำให้บางครั้งผู้คนเกิดความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนขาดความยับยั้งชั่งใจกระทำในสิ่งที่ผิดไม่คำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่หายนะของประเทศชาติ การศึกษา การอบรม การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในด้านต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดี มีความสมบูรณ์พร้อมช่วยให้สังคมประเทศชาติสงบร่มเย็น ครูจึงต้องเป็นต้นแบบบุคคลคุณธรรมที่มีหน้าที่สอนชี้นำในสิ่งที่ถูกต้องอบรมปลูกฝังและขัดเกลาจิตใจให้เยาวชนสามารถพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ด้วยตนเอง ซึ่งในการเข้าร่วมอบรมครั้งนี้ได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาจริยธรรมของครู จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม จนทำให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของความเป็นครู กล่าวคือครูต้องพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่ดีพร้อมทั้งความรู้และคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย ต้องขอขอบคุณผู้วิจัยที่ ๆ ได้จัดอบรมครั้งนี้...”

(สุพรรณี ไชยสิทสร้อย, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2566)

“...จากการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมพัฒนาจริยธรรมของครู ทั้ง 6 ด้านคือ ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ทำให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะของตัวเองไป

ในทิศทางที่ดีขึ้นและทำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลทุกอาชีพ ทุกคนที่ได้กระทำด้วยสำนึกในจิตใจโดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยเฉพาะคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออาชีพครู ครูที่มีคุณธรรมในตนเองจะเป็นหลักประกันคุณภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาจากลูกศิษย์ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนในสังคม ต้องขอขอบคุณผู้วิจัยที่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้...”

(มนเทียร เพิ่มขึ้น, สัมภาษณ์, 9 เมษายน 2566)

“...ปกติเมื่อได้ยินข่าวคราวที่สร้างความเสียหายให้กับวงการครูบ่อย ๆ นั้นเป็นเพราะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลนั้น ๆ ที่กระทำลงไปด้วยความคิดที่ไม่ได้ผ่านการไตร่ตรอง หรือทำไปเพราะอารมณ์ชั่ววูบไม่ได้คิดว่าเกิดจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของครูซึ่งในระบบการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นพัฒนาด้านนี้โดยตรงจึงทำให้เกิดข่าวที่ไม่ดีเกี่ยวข้องกับครู เช่น ครูลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ ครูมีสัมพันธ์ชู้สาวกับนักเรียน ครูเรียกรับค่าสินบนกับผู้ปกครองนักเรียน ครูขายยาเสพติดเป็นต้น แต่เมื่อมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีการจัดกิจกรรมเป็นเวลา 2 วันและมีการอบรมพัฒนาจริยธรรมใน 6 ด้านซึ่งแต่ละด้านมีรูปแบบการจัดกิจกรรมมีสื่อให้การนำเสนอที่หลากหลายและมีขั้นตอนกระบวนการในการจัดอบรมที่น่าสนใจรู้สึกว่าได้รับประโยชน์ได้รับความรู้จากการเข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ จนสามารถที่จะนำแนวคิดแนวปฏิบัติที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันของตัวเองได้เป็นอย่างดีต้องขอขอบคุณผู้วิจัยผู้วิจัยที่ทำให้มีการจัดอบรมในครั้งนี้เกิดขึ้น...”

(ดอกอ้อ นาฤทธิ์, สัมภาษณ์, 9 เมษายน 2566)

“...จากการที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เป็นเวลา 2 วันมีการฝึกอบรมพัฒนาจริยธรรมของครูทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม โดยในแต่ละด้านข้าพเจ้าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของตัวเองได้เป็นอย่างดีและสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนครูได้เช่นกัน...”

(วรรณภา โพธิ์แท่น, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2566)

“...ก่อนการเข้าร่วมทดลองใช้จากการที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ข้าพเจ้ายังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ไม่เข้าใจความหมายของคำว่าภาวะผู้นำต้องเป็นอย่างไรแต่หลังจากที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการพร้อมกับเพื่อนครูจำนวน 30 คน เป็นเวลา 2 วัน ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติในการที่จะพัฒนาคุณลักษณะด้านจริยธรรมของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น เพราะได้มองเห็นว่าคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูคือคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพราะทำให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ต้องขอขอบคุณผู้วิจัยที่ได้ให้โอกาสข้าพเจ้าในการเข้าร่วมอบรมครั้งนี้...”

(วุฒิศักดิ์ คงแถลง, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2566)

จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่เข้าร่วมการพัฒนาหลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ทำให้ครูผู้สอนได้รับความรู้ ความเข้าใจ ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปรับเปลี่ยนแนวคิดมีแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของตัวเองให้ดีขึ้นและสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับบุคคลากรอื่นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสามารถสะท้อนไปถึงตัวของผู้เรียนสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้มีความรู้คู่คุณธรรมตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

1. ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ รองลงมา คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ครู กระบวนการของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านหลักการของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา หรือคิดเป็นดัชนีความก้าวหน้าร้อยละ 10.40

3. ผลการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำกิจกรรมร่วมกันกับครูต่างโรงเรียนความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษามีผลทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้พัฒนาคุณลักษณะคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของตนเองได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจเชิงวิจัย คือครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 31,076 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 380 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. (1970, หน้า 4) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling)

3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเครือข่ายเมืองสามอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้เข้าร่วมทดลอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานตามแผนหรือแนวทางที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ แล้วนำแนวทางนั้นสู่การทดลองปฏิบัติเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นหลังจากนั้นมีการสรุปและพัฒนางาน พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะรวม 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีขอบข่ายครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1.1 เนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

1.2 นำผลจากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในเบื้องต้น นำไปสู่การหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาเชิงสำรวจ

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น หาค่าความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

ขั้นตอนที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ในการร่างและพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และวิธีการพัฒนา มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนา หลังจากนั้นให้ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องในการสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ทำการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ เนื้อหาของเอกสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบการพัฒนาอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติม

ระยะที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ขั้นที่ 1 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

หลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ และได้สร้างเอกสารเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำรูปแบบ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มเครือข่ายเมืองสามอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาสรุป เขียนรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 ด้านความเคารพ มี 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) รับฟังเวลาคนอื่นพูด ใส่ใจในความคิดเห็นของคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 4) เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท 5) เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น 6) รู้จักความเป็นส่วนตัวของตนเองและคนอื่น 7) ใส่ใจต่อคนรอบข้างทั้งยามทุกข์และสุขมีความจริงใจต่อผู้อื่น 8) เรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นไม่เยาะเย้ยดูถูกข่มเหงคนที่คิดว่าเขาด้อยกว่า 9) เรียนรู้ความแตกต่างสิ่งที่คนอื่นชอบไม่ชอบ

ปรับตัวเมื่อต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความแตกต่าง และ 10) ไม่ล้อเลียนใช้คำเรียกคนอื่นที่ไม่เหมาะสม

1.2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต 2) ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ 3) รักษาคำพูด มีความซื่อสัตย์ 4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น 6) มองโลกในแง่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ 7) มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายนอกและภายใน 8) มีวัจนภาษาคือคำพูดที่ดีประกอบกับมีอวัจนภาษาคือท่าทางและรอยยิ้มควบคู่กัน 9) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว และ 10) มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ

1.3 ด้านความไว้วางใจ มี 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรงความมั่นคง 2) มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่จะใช้ในการทำงาน 3) มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจ ที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 6) ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง 7) ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูด 8) รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดี 9) บอกความจริงที่ผู้อื่นพิสูจน์ได้ และ 10) ประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงใจชัดเจน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มี 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2) คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 3) ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 4) รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 5) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ 6) มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค 7) เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง 8) ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม 9) สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม และ 10) สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเอง

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ มี 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ 2) ตรงต่อเวลา 3) ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ที่มีต่อองค์กร 5) รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 6) ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 7) ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง 8) ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 9) ยึดมั่นและยืนหยัด

บนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ และ 10) กล้ารับผิดและรับชอบต่อการกระทำ

1.6 ด้านความยุติธรรม มี 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3) แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4) ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม 5) กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ 6) เปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา 7) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น 8) หลีกเลี่ยงการหลอกหลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการติดสินบน 9) เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ 10) ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจและหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

2.1 หลักการ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง 3) เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การนิเทศ ติดตาม เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมและการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคน มีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)

2.2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 3) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

2.3 เนื้อหา ได้แก่ องค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 6 เล่ม ประกอบด้วย 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านความซื่อสัตย์

2.4 วิธีการพัฒนา ได้แก่ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การนิเทศ ติดตาม

2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ คู่มือการใช้เอกสารประกอบการพัฒนาวีดีทัศน์ วีซีดี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องเขียน เครื่องฉายภาพ

2.6 การวัดและประเมินผล ได้แก่ วิธีการวัดเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในกระบวนการพัฒนาและติดตามผลการทดลองใช้รูปแบบ

3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูมีความเห็นว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นบริบทของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู เพื่อให้ครูผู้สอนได้เห็นความสำคัญ เกิดความตระหนักรู้ มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อทดลองใช้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปพัฒนาอย่างรอบด้าน ได้เป็นอย่างดี การจัดทำและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสร้างครูที่ไม่เพียงเก่งในวิชาการ แต่ยังเปี่ยมด้วย คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำที่แท้จริง ซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อน ระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้าง พลเมืองดีของสังคมในระยะยาว

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างก่อน การทดลองใช้รูปแบบและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ และมีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.52 ซึ่งหมายความว่า การนำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูไปใช้ในการทดลอง มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญในการส่งเสริม คุณลักษณะด้านจริยธรรมของครู โดยเฉพาะในแง่ของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็น ผู้นำที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิ ของผู้อื่นค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น 0.52 แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการที่ชัดเจน ซึ่งอาจเกิดจากการ ที่รูปแบบดังกล่าวมีองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อบริบทของครูในระดับประถมศึกษา ได้อย่างเหมาะสม เช่น การเน้นบทบาทของครูในฐานะผู้ให้บริการ การฝึกฝนพฤติกรรม เชิงจริยธรรมในสถานการณ์จำลอง (case – based learning) หรือการเรียนรู้ร่วมกัน ในชุมชนวิชาชีพครู (PLC) ที่เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนความคิดและประสบการณ์ จริงในชั้นเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 อภิปรายผล เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู พบว่ามีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความ ไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านความยุติธรรม ทั้งนี้

เนื่องจากครูเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียนดังนั้นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูต้องประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องส่งเสริมสำหรับครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับครูผู้สอนในการเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูสอดคล้องกับแนวปฏิบัติหลักของครูสองประการคือ ครูเป็นผู้อบรมที่คอยชี้แนะ วิธีการแสวงหาความรู้ให้กับนักเรียนและเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตนซึ่งสอดคล้องกับ พระพรมคุณาพร (ป. อ. ปยุโต) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นคุณลักษระของผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความผู้นำโดยสมบูรณ์ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำผู้คนและสังคมไปสู่สันติสุข เช่นเดียวกันกับท่านพุทธธาตุภิขุ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะของผู้นำอย่างสัตบุรุษ อย่างมีคุณธรรมเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณนำให้ถูกต้องทางจิตใจโดยยึดหลักทศพิธราชธรรมและอิทธิบาท 4 ซึ่งบราวน์และคณะ (Brown, Treviño, & Harrison, 2005, หน้า 117 – 134) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ไว้เช่นเดียวกันว่า หมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมนองครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึง การส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัย จริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมนองครองธรรม ประเพณี หรือแบบแผนหรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่ได้รับการรับรู้ว่า เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม ต้องเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องไม่ว่าจะเป็นด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ สิ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ทำให้ ผู้นำได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้ ตามตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่จากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ จึงได้ชื่อว่าเป็น “ตัวแบบ” (Role Model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเคารพ พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนาของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการแสดงความเคารพเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูเป็นการให้เกียรติ เคารพศักดิ์ศรีของคนทุกคนทุกบทบาทเคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น จึงจะทำให้มี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะว่าบุคคลนั้นเมื่อจะใช้ประโยชน์จากสิ่งใด เราจำเป็นต้องรู้ถึงคุณค่าของสิ่งนั้นก่อน ผู้ที่จะรับประโยชน์จากบุคคลอื่นได้ ก็จำเป็นต้องมีความเคารพต่อบุคคลอื่นก่อน ความเคารพมีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางโลกและทางธรรม ทั้งส่วนตัวและส่วนรวมของประเทศชาติ เนื่องจากความเคารพเป็นเรื่องใหญ่ และเป็นเรื่องของใจที่มีคุณภาพ ผู้ที่สามารถพูดเรื่องนี้ได้ดี จะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นใจของตนเอง และมองเห็นใจของสัตว์โลก รวมไปถึงรู้คุณสมบัติของใจตนเองและใจสัตว์โลก เมื่อครูแสดงความเคารพผู้อื่นก็จะเป็นแบบอย่างให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตาม อีกทั้งความเคารพ” เป็นรากฐานสำคัญของการเป็นครูที่มีจริยธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อผู้เรียน แต่ยังส่งเสริมคุณภาพวิชาชีพครูโดยรวม ทำให้ครูกลายเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและเป็นผู้นำทางการศึกษาที่น่าเคารพอย่างแท้จริงในด้านการแสดงความเคารพ ซึ่งสอดคล้องกับ พระภาวนา วิริยคุณ (2561, หน้า 69) กล่าวว่า เคารพ คือการเปิดใจเพื่อค้นหาคุณความดีที่มีอยู่จริงในบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ เมื่อพบก็ยอม ก็รับ ก็นับถือและถือปฏิบัติตามคุณความดีนั้น ๆ นิสัยมีความเคารพคือ มีนิสัยรังเกียจการจับผิด ชอบจับจ้องมองดูแต่ความถูกต้อง ความดีของทุกสิ่งและทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบแล้วก็ยอม – รับ – นับถือ และประพฤติปฏิบัติต่อบุคคล วัตถุและเหตุการณ์นั้น ๆ อย่างเหมาะสม จนความถูกต้อง ความดีงามนั้น ๆ เกิดขึ้นในตนด้วย ส่วนความเคารพที่ต้องรีบฝึก คือ เคารพพระพุทธพระธรรม พระสงฆ์ เคารพพ่อแม่ครูอาจารย์ เคารพการศึกษา เคารพสมาธิ เคารพความไม่ประมาท เคารพการปฏิสันถาร สอดคล้องกับ Josephson (2009, p. 57) กล่าวถึง ความเคารพ (respect) ว่าคนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำให้แก่เรา”การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง (violence) การลบหลู่ (humiliation) การยักย้าย (manipulation) และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (exploitation) ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (civility) 2) การให้เกียรติ (dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (acceptance) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทัศนคติของครูที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของมนุษย์ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในการดำเนินบทบาทของครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูแสดงออกถึงความเคารพต่อนักเรียน ทั้งในแง่ของการเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกทางความคิดเห็น การรับฟังด้วยความตั้งใจ

และการปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างมีเมตตา ไม่ใช้อำนาจโดยไม่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร (2561, บทคัดย่อ) ที่ระบุว่า ความเคารพเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยครูที่แสดงความเคารพต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอจะสามารถสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกปลอดภัยในห้องเรียน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังตรงกับแนวคิดของ Brown & Treviño (2006) ที่เสนอว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมควรยึดมั่นในหลักการเคารพผู้อื่น โดยให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีและสิทธิเสรีภาพของผู้ร่วมงานทุกคน การที่ครูแสดงออกถึงความเคารพต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองนั้นนอกจากจะเป็นการปฏิบัติที่มีจริยธรรมแล้ว ยังเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทางสังคมของนักเรียนด้วย

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับที่ 2 ในการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการเป็นผู้ให้บริการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งของครูในยุคปัจจุบันที่จะให้การบริหารจัดการในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ครูจะต้องมีวิสัยทัศน์ไม่เห็นแก่ตัว อุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่น มีจิตอาสาและมีความปรารถนาดียินดีให้บริการผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้บริการ สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะที่สำคัญที่ครูในระดับประถมศึกษาต้องมีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตาม โดยการให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของการ จัดการงานบริการที่มีประสิทธิภาพการศึกษาทำความเข้าใจลักษณะของการบริการ จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริการ สอดคล้องกับ Weldon B. (2004, p. 95) ได้กล่าวไว้ว่า การให้บริการ (Service) คือ การเป็นคนที่สนใจคนอื่นและให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพและสติปัญญาเป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจ เอาใจใส่ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การให้ตรงตามที่ผู้รับบริการต้องการในสังคมปัจจุบัน “Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่นซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพและสติปัญญา สอดคล้องกับ

มหาวิทยาลัยมหิดล (2552, หน้า 87) บุคลากรบริการต้องมีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ดังนี้ 1) ผู้ให้บริการต้องเป็นคนที่รักในงานบริการ เพราะคนที่รักในงานบริการจะมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใสและเอาใจใส่ ครูจัดได้ว่าเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (นักเรียน) ดังนี้ 1) ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 2) ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง กาย วาจา และจิตใจ 4) ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 5) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมิชอบจึง พอสรุปได้ว่าการเป็นผู้ให้บริการเป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยครูควรแสดงออกถึงความเสียสละ การให้ด้วยความเมตตา และการดูแลนักเรียนอย่างจริงใจตามบทบาทหน้าที่ การพัฒนาคุณลักษณะนี้ให้เข้มแข็ง จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากนักเรียน ผู้ปกครองและสังคมต่อบทบาทของครู และยังช่วยผลักดันให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความไว้วางใจ พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ในการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสายตาของ เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการกระทำของครูที่แสดงออกถึงความสม่ำเสมอในพฤติกรรม การรักษาคำพูด การเปิดเผยความจริง และการยึดมั่นในหลักการความถูกต้องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Tschannen – Moran (1999) ซึ่งระบุว่า ความไว้วางใจในบริบทของโรงเรียนเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง มักได้รับความไว้วางใจจากนักเรียนและผู้ปกครอง เนื่องจากแสดงออกถึงความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ศิริลักษณ์ (2563, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่ได้รับความไว้วางใจจะสามารถโน้มน้าวให้นักเรียนเปิดใจ พัฒนาตนเอง และกล้าสื่อสารปัญหาในการเรียนอย่างตรงไปตรงมาโดยรวมแล้ว ความไว้วางใจในบริบทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ถือเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงจริยธรรมกับประสิทธิภาพทางการสอน ความไว้วางใจไม่เพียงแต่เป็นผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำที่มีจริยธรรม แต่ยังเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง ยั่งยืน และมีคุณภาพภายในชุมชนทางการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นครูจึงต้องรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบนี้ โดยการเป็นคนซื่อตรง มีความมั่นคง มีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดี มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้เรียนทั้งกายและใจ ทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัจจะและคำพูดและต้องไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและกล้าเผชิญความจริง ดังนั้นความไว้วางใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริงในสภาพสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม เพราะว่าการที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์การหรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ครูหรือบุคลากร จะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตำแหน่งเป็นวาระสั้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของผู้นำ ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (trust increases cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน หากบุคคลเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือเขาจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือทันที และเมื่อพบกับความลำบาก สมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน สอดคล้องกับ พสุ เตชะรินทร์ (2557, หน้า 120) ให้แนวคิดว่า ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจยินยอม หรือเชื่อมั่นของบุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่งเต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และประสานงานกันได้ จากสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคคลมีความไว้วางใจ

ในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี การรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างการพูดกับการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและนำพาไปสู่ผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำคัญของการไว้วางใจ มีดังนี้ ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสภาพหรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่มีความไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (mistrusting groups selfdistrust) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่มพวกเขาจะไม่ยอมรับและตีตัวออกห่าง และเริ่มสนใจกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของกลุ่มสมาชิกดังนั้น สมาชิกในกลุ่มที่เกิดความไม่ไว้วางใจมักเกิดความเคลือบแคลงสงสัยสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่ม ปฏิกิริยาเหล่านี้จะทำลายกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ในที่สุด สรุปได้ว่าความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและผู้บริหาร ครูที่สามารถสร้างความไว้วางใจได้อย่างมั่นคง ย่อมได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำทางจริยธรรมที่ผู้เกี่ยวข้องรู้สึกสบายใจและมั่นใจที่จะทำงานร่วมกันหรือให้ลูกหลานเรียนรู้ภายใต้การดูแลของครูคนนั้นในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ความไว้วางใจที่นักเรียนมีต่อครู จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน ความกล้าแสดงออก และพฤติกรรมทางสังคม เมื่อครูแสดงออกถึงความจริงใจ ความเสมอภาค และความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง นักเรียนจะรู้สึกปลอดภัยและกล้าเปิดเผยความคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่มีคุณภาพนอกจากนี้ ครูที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจะสามารถร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการประสานงานเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน การมีความไว้วางใจจึงเป็นทั้ง “ผลลัพธ์” ของพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม และเป็น “เครื่องมือ” ที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy & Tschannen – Moran (1999, p. 75) ระบุว่าความไว้วางใจในโรงเรียน คือ รากฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนการสอน ครูที่นักเรียนไว้วางใจจะมีอิทธิพลในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสามารถสร้างการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งได้ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความไว้วางใจ คือ การเสริมสร้างครูให้เป็นแบบอย่างทางจริยธรรม

เป็นผู้ที่มีคำพูดตรงกับการกระทำ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และสามารถรักษาความลับหรือข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานของความเป็นครูที่มีคุณภาพ

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่ 4 ในการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้มีจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ในการประกอบอาชีพ ทำมาหากินหรือครองชีวิตประจำวัน เพราะจะทำให้เกิดความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความสามัคคี และความสำเร็จในการประกอบกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่การงาน และต่อสังคมประเทศชาติ ครูที่ดีต้องมีความรับผิดชอบดังนี้ ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา สนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปรับปรุงงานในหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เป็นต้น ดังนั้นความรับผิดชอบจึงเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การที่บุคคลมีลักษณะความผิดชอบจะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบ มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า และสังคมโลกเกิดความสันติสุขอย่างถ้วนหน้าดังนั้นโรงเรียน ครู และบุคลากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการศึกษา จึงต้องแสดงบทบาทและความรับผิดชอบในการสร้างเด็ก เยาวชนและคนในชาติให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม อย่างจริงจัง สอดคล้องกับ Josephson (2009, p. 82) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายว่ามีความพยายามสู่ความเป็นเลิศการพยายามให้ถึง

ความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะของผู้นำ 1) ความขยัน (Diligence) คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม จะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยันปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ 2) ความมานะอุตสาหะ (Perseverance) บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบคืออะไรคือ สิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นการไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous improvement) คนที่รับผิดชอบมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ เป็นไปในทำนองเดียวกันกับ Holmes (2009, อ้างถึงใน สุธาสินี แม้นญาติ, 2554, หน้า 62 – 63) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพร้อมรับผิด การยึดถือได้เชื่อมั่นได้คำมั่นสัญญา และการไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบเป็นกรณี ๆ ไปโดยมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน และเมื่อบุคคลนั้นรับปากยินยอมตามที่ตกลงในวัฒนธรรมตะวันตกจะหมายความว่า เป็นการให้คำมั่นสัญญาออกไป หลังจากนั้นเมื่อถึงคราวปฏิบัติ ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ อย่างไร จะอยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ ทั้งหมด ครอบคลุมถึงการสื่อความบุคคลนั้น ๆ จะต้องรู้จักความรับผิดชอบและสำนึกเสมอว่าจะของความรับผิดชอบมักจะรับปฏิบัติกันเป็นกลุ่มบุคคล ซึ่งแตกต่างกับแนวความคิดของตะวันตกที่ว่า ความรับผิดชอบเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เมื่อบุคคลใดรับว่าจะทำงานอะไรแล้ว จะต้องดูแลงานของตนโดยตลอดจนกระทั่งเสร็จสิ้น รวมไปทั้งการคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วยในการทำงานร่วมกัน หรือเข้าสังคมร่วมกับผู้อื่น ถ้าสมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบ ช่วยให้สังคมนั้น ๆ ไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน และความหัวเสียที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 99 – 101) กล่าวว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาลโดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่ว่า เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม สอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 990) ได้ให้ความหมายว่าความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นการยอมรับผลทั้งดี

และไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในการดูแลของตน และสอดคล้อง ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2553, บทคัดย่อ) สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถาม หรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สะท้อนความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอย่างชัดเจน ครูที่มีความรับผิดชอบจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ จริงจัง รอบคอบ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ความรับผิดชอบของครูไม่ได้จำกัดเพียงการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดูแลเอาใจใส่พฤติกรรมของนักเรียน ความปลอดภัยในโรงเรียน การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของเด็ก และการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม โดยทั้งหมดนี้ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ด้วยความซื่อสัตย์และเสียสละครูที่มีความรับผิดชอบจะแสดงออกผ่านการเตรียมการสอนอย่างรอบคอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยหน้าที่ ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนักเรียน และพร้อมเผชิญปัญหาโดยไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น ทั้งยังแสดงความพร้อมในการรับผลจากการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งลักษณะนี้เป็นสิ่งที่นักเรียนจะซึมซับและนำไปเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบให้แก่ครูในระดับประถมศึกษา เป็นการวางรากฐานให้ครูมีความมั่นคงทางจริยธรรม และสามารถดำรงตนเป็นผู้สร้างคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ความรับผิดชอบไม่เพียงแต่สร้างความน่าเชื่อถือ แต่ยังเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความไว้วางใจ ความเคารพ และความเป็นผู้นำอย่างยั่งยืนในบริบทของโรงเรียน

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่ 5 ในการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากครูต้องมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง ต้องมีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัวไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ยึดมั่นและยืนหยัดบนหลักการของคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคม ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ในระดับไหน

ก็ตามจะต้องมีการปลูกฝังหรือสอนเยาวชนรุ่นหลังให้ประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะหากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใด สังคมก็จะวุ่นวาย ไม่สงบ คนจะเอารัดเอาเปรียบกันและเห็นแก่ตัวมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, หน้า 15) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรมมีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้งและมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน สอดคล้องกับ พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ วันที่ 23 พฤษภาคม 2496 “...ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ท่านทั้งหลายจงมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์ สุจริต ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะคุณธรรมอันนี้เป็นมูลฐานอันสำคัญที่ยังเจริญ และความเป็นปึกแผ่นแก่สังคม เป็นบ่อเกิดแห่งความกลมเกลียว ความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ หมายถึง ความสุจริตซื่อตรงต่อหน้าที่การงานต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ไม่เอารัดเอาเปรียบ สำหรับท่านที่ใช้วิชากฎหมายย่อมกินความถึงการรักษาความเป็นธรรม ไม่บิดเบือนความหมายของตัวบทกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นเสมือนหนึ่งเกราะคุ้มภัยแก่ท่านตลอดไป ดังบทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า “สุจริต คือ เกราะบังศาสตร์พ้อง” ทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นคนดี โดยเฉพาะการปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นในจิตใจของคนส่วนใหญ่ในสังคมเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core – value) ของมาตรฐานจริยธรรมและยังสอดคล้องกับกรมวิชาการ (2553, หน้า 147) ได้กล่าวว่า การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง เป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละอายเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การไม่พูดสับปลับหลอกลวง การไม่คิดโลภในของของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสียมั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกงความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามคิดและพูด รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน และยังได้สอดคล้องกับสำนักงาน

คณะกรรมการได้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 45) ที่กล่าวว่า บุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก และจากค่านิยม 11 ประการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะนำมาประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ครูควรมีอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษา ซึ่งนักเรียนกำลังอยู่ในช่วงวัยที่ซึมซับพฤติกรรมและค่านิยมต่าง ๆ จากแบบอย่างรอบตัว ครูจึงไม่เพียงมีหน้าที่สอนหนังสือ แต่ยังเป็น “ต้นแบบทางคุณธรรม” ที่มีผลต่อการหล่อหลอมจิตใจของเด็กในระยะยาว ครูที่มีความซื่อสัตย์จะแสดงออกผ่านความตรงไปตรงมา ความโปร่งใสในการทำงาน และการยึดมั่นในหลักความถูกต้อง แม้ในสถานการณ์ที่อาจเผชิญกับแรงกดดันหรืออุปสรรค เช่น การประเมินผลนักเรียนอย่างยุติธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ หรือการไม่ใช้ตำแหน่งเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน พฤติกรรมเช่นนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจ และความเคารพจากนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในวงการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2016) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำมีความน่าเชื่อถือ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามดำเนินชีวิตและทำงานด้วยหลักจริยธรรมเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกับบทบาทของครูในฐานะผู้หล่อหลอมคุณธรรมในตัวผู้เรียน ความซื่อสัตย์ของครูจึงไม่ใช่เพียงคุณลักษณะทางศีลธรรมส่วนบุคคล แต่คือ “หัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน การพัฒนาความซื่อสัตย์ในครูจึงถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

1.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความยุติธรรม พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอันดับที่ 6 ในการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากความยุติธรรมคือหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ครูควรมีอย่างมั่นคง โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งนักเรียนยังอยู่ในวัยที่กำลังเรียนรู้เรื่อง “ความถูกต้อง ความเท่าเทียม และความชอบธรรม” ผ่านการกระทำและคำสอนของครู ความยุติธรรมของครูจึงไม่เพียงเป็นหลักการในวิชาชีพ แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้าง “ความศรัทธาและความ

ไว้วางใจ” ให้เกิดขึ้นในห้องเรียนและโรงเรียน ครูที่มีความยุติธรรมจะแสดงออกผ่านการปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียม ไม่ลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเป็นกลางในการประเมินผลการเรียน การลงโทษ หรือการให้รางวัล รวมถึงการเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน พฤติกรรมเช่นนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีความไว้วางใจ และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในหมู่นักเรียน นอกจากนี้ ความยุติธรรมยังเกี่ยวข้องกับความสามารถของครูในการแยกแยะระหว่างความเห็นส่วนตัวกับหลักการที่ถูกต้อง การยึดมั่นในนโยบายโรงเรียน และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งตรงกับหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มุ่งสร้างความดีงามในระบบ ไม่ใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์เฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Strike, Haller & Soltis (2005, p. 95) เน้นว่า ความยุติธรรมในโรงเรียนไม่ใช่เพียงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเท่านั้น แต่รวมถึงการคำนึงถึงบริบท ความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล และการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนหลักจริยธรรมและคุณธรรม ส่วน Northouse (2016) กล่าวว่าผู้นำที่ยุติธรรมจะสามารถรักษาสมดุลของอำนาจ ความสัมพันธ์ และผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของครูที่ต้องดูแลทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างรอบด้าน ด้วยเหตุนี้ครูจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านความยุติธรรม โดยการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม ไม่อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือปิดบัง โดยความยุติธรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญของสังคม มันเกี่ยวข้องกับการกระจายความยุติธรรมและความเท่าเทียมให้กับทุกคน ความยุติธรรมช่วยให้มีความเสมอภาคระหว่างบุคคล และช่วยสร้างสังคมที่ยุติธรรม มันเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาส ส่งผลให้มีความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา การเข้าถึงบริการสาธารณสุข และโอกาสในการทำงาน การสร้างสังคมที่ยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของประชากรทั้งหมด สอดคล้องกับหงษา วงค์จำปา (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ทำนองเดียวกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ

(2564, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา กล่าวโดยสรุปคือครูที่มีความยุติธรรมไม่เพียงแต่จะได้รับความเคารพและไว้วางใจจากนักเรียน แต่ยังสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นธรรมในโรงเรียน และเป็นรากฐานของการสร้างพลเมืองที่มีจิตสำนึกทางคุณธรรมในระยะยาว การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในด้านนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและความเท่าเทียมอย่างแท้จริง

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การวัดและการประเมินผล ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู มีการปรับเปลี่ยนบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมและเจตคติ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู สามารถนำนำทักษะความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมการอบรมพัฒนาไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานที่โรงเรียนจนเกิดประสิทธิผล แสดงว่าการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีผลทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2555, หน้า 154 – 155) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา ชัยประโคน (2556, หน้า 197) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 224) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร พันธ์ชัย (2556, หน้า 224) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวน การพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา พร้อมสิ้น (2559, หน้า 255 – 256) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล ส่วนรัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 173 – 188) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ส่วนสรรฤดี ดีปู่ (2560, หน้า 170) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรินทร์ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์การร่างรูปแบบ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรินทร์ 4) แผนพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เขตนครชัยบุรินทร์ และ 5) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ นอกจากนี้ Dessler (1991, หน้า 134) มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตรวจสอบได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู การวัดและประเมินผล วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างก่อนการทดลองใช้รูปแบบและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ และมีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.52 ซึ่งหมายความว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก หลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปมีแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นดัชนีความก้าวหน้า 10.40

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และรูปแบบมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่เข้าร่วมการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู และนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมการอบรมพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผล แสดงว่าการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีผลทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูของตนเองได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 201) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการ

เรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผลการวิจัยพบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบจะมีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นร้อยละ 94.94 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 207) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบจะมีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 79.19 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา พร้อมสิ้น (2559, หน้า 258) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบจะมีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.97 ส่วนรัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 285) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบจะมีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นร้อยละ 38.77

จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะในเรื่องของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูไม่อาจเกิดขึ้นได้เพียงจากการอบรมเชิงทฤษฎีเท่านั้น หากแต่ต้องมีกระบวนการ ฝึกปฏิบัติจริงในบริบทของตนเอง เพื่อให้ครูได้ทดลองใช้แนวคิดทางจริยธรรมในสถานการณ์จริง และสะท้อนผลลัพธ์กลับมาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) การสะท้อนคิด (Reflection) กรณีศึกษา (Case – based learning) และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการตระหนักรู้ในบทบาทความเป็นผู้นำทางจริยธรรมอย่างแท้จริง ครูที่ผ่านการพัฒนาในลักษณะนี้ ไม่เพียงแต่จะสามารถปรับใช้ความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังกลายเป็น แบบอย่างทางจริยธรรมให้กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และสังคมการศึกษาโดยรวม การเป็นแบบอย่างเช่นนี้

จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในห้องเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง และความโปร่งใส ยิ่งไปกว่านั้น ครูที่ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาในยุคปฏิรูปการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1.1 ควรกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นหนึ่งในนโยบายหลักของการพัฒนาครูระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เพื่อยกระดับคุณภาพวิชาชีพครูในด้านจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณ ส่งเสริมให้ครูมีแนวคิดในการเป็นผู้นำทางคุณธรรมแก่ผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.2 สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ควรจัดทำหลักสูตรหรือแนวทางพัฒนาเชิงระบบตามรูปแบบที่ได้จากผลวิจัยนี้ โดยบูรณาการกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกภาวะผู้นำผ่านสถานการณ์จริง เพื่อให้ครูสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของตนเอง

1.3 สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ควรมีนโยบายสนับสนุนให้โรงเรียนจัดระบบติดตามและประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม และใช้ผลประเมินเป็นแนวทางในการพัฒนารายบุคคล รวมถึงเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูกับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่หลากหลาย เช่น พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หรือวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ชัดเจนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อระบบการศึกษาโดยรวม

2.2 ควรทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านภูมิศาสตร์ เช่น โรงเรียนในเขตเมือง เขตชนบท หรือในจังหวัดอื่น รวมถึงระดับชั้น เช่น ครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของรูปแบบในบริบทที่ต่างกัน

2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูให้มีมิติที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเน้นทั้งด้านพฤติกรรมที่สังเกตได้ เจตคติภายใน และผลสะท้อนจากผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและรอบด้านมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชกร บัวคำ (2558). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 15(พิเศษ), 272 – 277.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2564). ความต้องการและแนวทางพัฒนาครูเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 15(3), 71 – 82.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2524). *หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565), กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก https://www.kruachieve.com/ดาวน์โหลดแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ-พ-ศ-2563-2565/

_____.(2550). *การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). *บทบาทของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

กำพล ชูธรัตน์. (2538). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิดานันท์ มลิทอง. (2563). *เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

คำพอง งามภักดิ์. (2543). *พุทธจริยศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จำนง แจ่มจันทรวงษ์. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. (2552). *ภาวะผู้นำและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561). *กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชัชชัย คุ้มทวีพร. (2548). จริยศาสตร์: *ทฤษฎีและการวิเคราะห์ปัญหาจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

ชัชชญา พีระธรณิศร.(2566).การเสื่อมถอยทางจริยธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(4), 390 – 400.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). การพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 151 – 164.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2563). *การจัดสื่อการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พัฒนาการของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____. (2548). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนา บุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรง มูลป้อม. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้.*วารสารวิชาการ Veridian E – Journal*, 7(2), 184 – 202.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.

ทิศนา แขมมณี. (2561). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

_____. (2563). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

_____. (2563). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเทศไทย 4.0.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

แนวหน้า. (2564). ต้นทุนชีวิต" เด็กไทยต่ำลง สะท้อนวิกฤตสังคมไร้จิตสำนึก. เข้าถึงได้จาก https://www.naewna.com/likesara/623832 18 พฤษภาคม 2566.

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2562). *การพัฒนารูปแบบ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประชุม โพธิกุล. (2551). องค์ประกอบของภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). แหลงที่มา: http://www.moe.go.th/wijai/big%20leader.htm.

ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2561). *การพัฒนาการคิด.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

ประเวศ วะสี. (2560). *การปฏิรูปการศึกษา: ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดจากความหายนะ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทวินทร์ เทวินโท. (2548). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2553). *ศาสตร์และศิลป์แห่งความเป็นครู*. เรียบเรียงโดย สุวณีย์ ศรีโสภา และสมสุดา ผู้พัฒน์. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานโรงเรียนอาชีวศึกษา.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2566). *การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2547). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เมวิกา แย้มยิ้ม. (2565). คุณลักษณะของครูที่เหมาะสมกับการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),* 4(1), 29 – 44. สืบค้น จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/261068

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2564). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2565). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 127 – 138.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา: แนวคิด และกระบวนการ.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 4(1), 1 – 12.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.*

วิจารณ์ พานิช . (2566). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* คุรุสภาวิทยาจารย์, 4(2), 1 – 12. สืบค้น จาก https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/250728

_____. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

_____. (2561). *การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2563). การพัฒนารูปแบบการประเมินหลักสูตร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,* 31(2), 115 – 128.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก: Active learning* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิรัตน์ ลิ้มธนาวานิชย์. (2567). การเสริมสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรม: ณธรรมนำชีวิต. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี,* 2(1), 44 – 49. สืบค้นจาก https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jiret_2023/article/view/1030

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

_____. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2561). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2562). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบริบทเชิงนโยบาย.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ศรินทิพย์ สิงห์อุสาหะ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาที่มงาน. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์*, 5(2), 65 – 76.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านคุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2560). *ทฤษฎีการประเมิน.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย เทพแสง. (2562). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมนึก ภัททิยธนี. (2564). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2562). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ วงศ์สวัสดิ์. (2566). *จริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12. (2566). *รายงานการประเมินคุณภาพ การศึกษาประจำปี 2566*. ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการภาค 12.

สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยโสธร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 12(59), 166 – 176.

สิรินาถ ปัทมาวิไล. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 13(3), 85 – 100.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.* เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2562). *การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2564). *การประเมินผลการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2555). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

อนุสรณ์ จำเริญเจือ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 9(1), 133 – 154.

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). *การวิจัยและพัฒนาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย โล้วมั่นคง. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรวิวัฒน์, สุมน. (2565). บทบรรณาธิการ: คุณธรรมเช่นใดในตัวครู. *วารสารการศึกษาปฐมวัย, 9(2), 1 – 2.* สืบค้นจาก: https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol9/iss2/1

Anderson, L., & Wilson, J. (2021). *Ethical leadership in education: Contemporary challenges and solutions*. New York: Routledge.

Anderson, M. (2020). *Ethical leadership in the digital age*. Harvard Business Review Press.

Anderson, M. (2021). *Leadership in VUCA world*. Harvard Business Review Press.

_____. (2024). *Modern leadership: Creating sustainable change in organizations*. Harvard Business Review Press.

Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583 – 616.

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York: Free Press.

Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (1988). *Ethical theory and business (4th ed.).* Prentice – Hall.

Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2020). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(4), 581 – 595.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2016). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 581 – 603.

Chen, J., Zheng, W., & Jiang, B. (2022). *The impact of moral leadership on physical education teachers' innovation behavior: The role of identification with leader and psychological safety.* Frontiers in Psychology, 13, 1030245. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1030245.

Craig, S. B., & Gustafson, S. B. (1998). Perceived Leader Integrity Scale: An instrument for assessing employee perceptions of leader integrity. *The Leadership Quarterly,* 9(2), 127 – 145. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(98)90001-7

Cronin, J. J., & Taylor, S. A. (1992). Measuring service quality: A reexamination and extension. *Journal of Marketing,* 56(3), 55 – 68. https://doi.org/10.2307/1252296

Daft, R. L. (2008). *Management (8th ed.).* Thomson / South – Western.

Davies, M., & Heyward, P. (2019). Between a hard place and a hard place: A study of ethical dilemmas experienced by student teachers while on practicum. *British Educational Research Journal,* 45(6), 1259 – 1275. https://doi.org/10.1002/berj.3505.

Day, D. V., & Antonakis, J. (2020). *The nature of leadership* (4th ed.). SAGE Publications.

Dinh, J. E., et al. (2022). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36 – 62.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Eisner, E. W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(3), 192 – 193.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases (12th ed.).* Cengage Learning.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

Grace, D. (2009). An examination of the ethical leadership construct in educational settings. *Journal of Educational Leadership*, 15(3), 58 – 69.

Grobler, A., & Grobler, A. (2023). Bridging the gap: Ethical leadership, human resource practices and organisational justice. *SA Journal of Human Resource Management,* 21, 1 – 10.

Harris, A. (2020). Distributed leadership and school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 341 – 359.

Johnson, K., Thompson, R., & Wilson, M. (2023). Digital transformation and ethical leadership: Emerging challenges in education. *Educational Management Review*, 45(2), 12 – 28.

Josephson, M. (2009). Making ethical decisions (Rev. ed.). Josephson Institute of Ethics. https://www.scribd.com/document/93447579/Making-Ethical-Decisions-Michael-Josephson.

Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2015). *Models of teaching* (9th ed.). Boston: Pearson Education.

Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). *The leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey – Bass.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607 – 610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Lewis, P. (1997). *Transformational leadership: A new model for total church involvement*. Nashville, TN: Broadman & Holman.

Liao Yaohua. (2022). *Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research.* Frontiers in Psychology, 13, 1045570. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045570.

Northhouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and practice* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice (3rd ed.).* Sage Publications.

Oliver, R. L. (1993). Cognitive, affective, and attribute bases of the satisfaction response. *Journal of Consumer Research,* 20(3), 418 – 430. https://doi.org/10.1086/209358

Rebore, R. W. (2007). *Human resources administration in education: A management approach* (8th ed.). Boston: Pearson.

Rozycki, E. G. (1993). *Leadership vs. morality: An unavoidable conflict? In K. Strike & P. L. Muschamp (Eds.), Philosophy of education: Proceedings of the forty–ninth annual meeting of the Philosophy of Education Society (pp. 119 – 123). Urbana, IL:* Philosophy of Education Society.

Thompson, R., Anderson, J., & Clark, S. (2023). Ethical leadership development in schools: Current trends and future directions. *Educational Leadership Review*, 42(3), 145 – 162.

Wilson, K., et al. (2023). Digital leadership competencies: A comprehensive framework. *Leadership Quarterly*, 34(2), 165 – 182.

Wilson, K., et al. (2023). Innovation leadership: Building innovative organizations. *Leadership Quarterly*, 34(2), 85 – 98.

Wilson Michael. (2014). Critical reflection on authentic leadership and school leader development from a virtue ethical perspective. *Educational Review,* 66(4), 482 – 496. DOI:10.1080/00131911.2013.812062

Zhang, L., & Lee, J. (2024). Digital leadership: Transforming organizations in digital age. *Journal of Leadership Studies*, 15(1), 62 – 78.

Zhang, L., & Lee, J. (2024). Innovation leadership in the age of digital transformation. *Journal of Leadership Studies*, 15(1), 85 – 102.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. ดร.วิเศษ พลอาจทัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

6. ดร.อารยันต์ แสงนิกุล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

7. ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

8. ดร.เทียนทอง ดีรักษา ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดปลาค้าวราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

9. นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุมรัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ข้าราชการบำนาญ

4. ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. ดร.วิเศษ พลอาจทัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

6. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ข้าราชการบำนาญ

7. ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

8. พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญฺโญ, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

9. นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุมรัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 30 ท่าน ประกอบด้วย

1. นางพิสมัย นาคสุวรรณ
2. นางสาวสาคร ถาวรฟัง
3. นางจริยา บุญอาษา
4. นายธงชัย พานิชดี
5. นายสรนรินทร์ สิมสิน
6. นางวรรณภา โพธิ์แท่น
7. นางรินดา พานิชดี
8. นางมนันยา นาเสริฐ
9. นายวุฒิศักดิ์ คงแถลง
10. นางสาววราภรณ์ แสงกล้า
11. นางสาวกษวรรณ เจนคจบ
12. นางเรณู โพนเฉลียว
13. นางมนัย นาเสริฐ
14. นางผกามาศ ภูแสนใบ
15. นางสาวสุรัสวดี ภูนากลม
16. นางสุภาณี ศรีหาพล
17. นางสาวอภิญญากานต์ ภูน้ำเย็น
18. นางสุพรรณี ไชยสิทสร้อย
19. นางสุวิมล เข็มพล
20. นาวสาว นริศรา บุ่งอุทุม
21. นายธรรพ์ณธร โพธิ์แท่น
22. นางสาวจุฑาทิพย์ คุณพระรักษ์
23. นายอรรถพล โพนไพรสันต์
24. นายดานุวัฒธกุล ถึงคำภู
25. นางมนเทียร เพิ่มขึ้น
26. นางดอกอ้อ นาฤทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

27. นางสาววรัญญาภรณ์ มีสิงห์
28. นายคงศักดิ์ เพียรภูเขา
29. นายพงศธร ดอนแสง
30. นางสาวละมุล กุลศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชัชวาล อาราษฎร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เจษฎา คะโยธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิเศษ พลอาจทัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อารยันต์ แสงนิกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เทียนทอง ดีรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุรพล พลนาคู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว๙๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชัชวาล อาราษฎร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เจษฎา คะโยธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิเศษ พลอาจทัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อารยันต์ แสงนิกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เทียนทอง ดีรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุรพล พลนาคู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวไกรษร ไทยแท้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวไกรษร ไทยแท้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๗๗ ๗๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

AF/10-05/02.0

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๙๒ **วันที่** ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ

เรียน นางสาวไกรษร ไทยแท้

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒ (An Ethical Leadership Development Model For Teacher In Primary Schools Under The Regional Education Office No.๑๒) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๖ - ๐๒๒ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว “มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

COA NO. ๐๓๖/๒๕๖๖
IEC NO. HE ๖๖-๐๒๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒ (An Ethical Leadership Development Model For Teacher In Primary Schools Under The Regional Education Office No.๑๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวไกรษร ไทยแท้

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์)
๕. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์)
๖. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสนทนากลุ่ม)
๗. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับอาสาสมัครอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป)
๘. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
   ๘.๑ แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
   ๘.๒ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
   ๘.๓ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
   ๘.๔ แบบสนทนากลุ่ม

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	
วันหมดอายุ	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗	สุธาสินี คุปตะบุตร
รายงานความก้าวหน้า	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗	(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
		ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
		มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

๑. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น

๒. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการ เมื่อ

๒.๑ มีการดำเนินโครงการวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดในหนังสือรับรอง หรือเมื่อครบ ๑ ปีจากวันที่ระบุไว้ในหนังสือรับรอง โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (แบบ AF/๐๑-๐๖/๐๑.๑)

๒.๒ มีการดำเนินโครงการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการจะให้การรับรองไม่เกิน ๑ ปี ก่อนวันหมดอายุ อย่างน้อย ๓๐ วัน ผู้วิจัยจะต้องส่งเอกสารต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยส่งแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการ (แบบ AF/๐๒-๐๖/๐๑.๑) มายังระบบยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย

๒.๓. มีความจำเป็นในการปรับแก้โครงการวิจัย หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงในแบบรายงานขอปรับปรุงโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๓-๐๖/๐๑.๑) โดยอ้างอิงหมายเลขสำคัญโครงการที่ได้รับ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย จำเป็นต้องแนบประวัติของผู้วิจัยที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมนั้นมาด้วย

๒.๔ มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรง เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีเอกสารแจ้งกรรมการภายใน ๗ วันปฏิทิน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้นเป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งกรรมการภายใน ๒๔ ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน (แบบ AF/๐๔-๐๖/๐๑.๑) หรือรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน (แบบ AF/๐๕-๐๖/๐๑.๑)

๒.๕ มีการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยต้องรายงานให้คณะกรรมการรับทราบภายใน ๕ วันทำการนับจากวันที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน (แบบ AF/๐๖-๐๖/๐๑.๑)

๒.๖ การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยวิธีใด ๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้น พร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการทราบตามแบบรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๗-๐๖/๐๑.๑)

๓. คณะกรรมการจะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน พร้อมทั้งรับฟังและให้คำปรึกษาปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยสำนักงานจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๑๔ วัน ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบและอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแบบประเมินพฤติกรรม
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....
ตำแหน่ง .....
สถานที่ทำงาน .....

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12** โดยทำเครื่องหมายถูกลงในช่องความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์

2. ขอความกรุณาท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละรายการว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และเสนอแนะแบบประเมินโดยทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย
–1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

นางสาวไกรษร ไทยแท้
นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแบบประเมินพฤติกรรม
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
1. ความเคารพ (Respect)					
1	พูดจาอย่างสุภาพกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน				
2	แสดงความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น				
3	ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง				
4	ไม่แสดงพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามใคร				
5	เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น				
6	ฟังความคิดเห็นของนักเรียนโดยไม่แทรกหรือขัดจังหวะ				
7	สนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดสร้างสรรค์โดยไม่วิจารณ์ในเชิงลบ				
8	ใช้ภาษากายที่แสดงความเป็นมิตร เช่น การยิ้ม การสบตา				
9	ไม่พูดล้อเลียนหรือเยาะเย้ยผู้อื่นในสถานการณ์ใด ๆ				
10	ช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดของผู้อื่นด้วยวิธีที่สร้างสรรค์				
11	ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเท่าเทียม				
12	สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน				
13	ให้โอกาสนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม				
14	สนับสนุนและรักษาความหลากหลายในทีม				
15	ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่มีอคติ				
16	สอนให้นักเรียนรู้จักการยอมรับความแตกต่างของวัฒนธรรม				
17	เคารพความเป็นส่วนตัวของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน				
18	แก้ไขข้อขัดแย้งโดยเน้นความร่วมมือและความเข้าใจ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
19	สนับสนุนให้นักเรียนเคารพสิทธิของผู้อื่น				
20	ช่วยเสริมสร้างคุณค่าทางศีลธรรมให้กับนักเรียน				
21	.....				
22	.....				
23	.....				

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
2. การเป็นผู้ให้บริการ (Service)					
1	เสนอความช่วยเหลือให้นักเรียนในเรื่องการเรียนและปัญหาส่วนตัว				
2	ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน				
3	สนับสนุนให้ทุกคนในทีมมีบทบาทสำคัญในการทำงาน				
4	อุทิศเวลาเพื่อช่วยนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้				
5	พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์				
6	เสนอความช่วยเหลือในการจัดการปัญหาภายในทีม				
7	ปฏิบัติงานแทนผู้อื่นเมื่อมีความจำเป็น				
8	สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในชั้นเรียน				
9	สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนผ่านการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ				
10	จัดหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียน				
11	สนับสนุนให้นักเรียนรู้จักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ				
12	รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับปรุงการสอน				
13	ประสานงานกับชุมชนเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้				
14	สร้างเครือข่ายความช่วยเหลือระหว่างนักเรียน				
15	ใช้ทรัพยากรการสอนอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม				
16	ช่วยเหลือนักเรียนในการจัดการเวลาและความรับผิดชอบ				
17	สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชั้นเรียน				
18	เปิดโอกาสให้นักเรียนสอบถามและแสดงความคิดเห็น				
19	อุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน				
20	สร้างโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
21	.....				
22	.....				
23	.....				

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
3. ความไว้วางใจ (Trust)					
1	แสดงความโปร่งใสในการตัดสินใจและการทำงาน				
2	เคารพความลับของข้อมูลส่วนบุคคล				
3	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ				
4	ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงในการสื่อสารและการตัดสินใจ				
5	ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือปกปิดความจริง				
6	สร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนผ่านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ				
7	สื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและไม่กำกวม				
8	รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการกระทำของตน				
9	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และความเที่ยงธรรม				
10	สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา				
11	ให้คำมั่นสัญญาในสิ่งที่สามารถทำได้				
12	แก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิธีที่สร้างความเชื่อมั่นในทีม				
13	ให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทาง				
14	ใช้แนวคิดการทำงานแบบร่วมมือเพื่อสร้างความไว้วางใจ				
15	แก้ไขข้อขัดแย้งในทีมด้วยความเป็นธรรม				
16	สนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงออกในสิ่งที่คิด				
17	ยืนยันในความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำเสนอ				
18	สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้				
19	พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนในทีม				
20	ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ				
21	.....				
22	.....				
23	.....				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)					
1	ตั้งเป้าหมายการสอนที่ชัดเจนและวัดผลได้				
2	ดำเนินงานให้เสร็จตรงตามเวลา				
3	รับผิดชอบต่อผลกระทบของการตัดสินใจในชั้นเรียน				
4	ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด				
5	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ				
6	แก้ไขข้อผิดพลาดโดยคำนึงถึงผลกระทบ				
7	สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับนักเรียน				
8	ใช้ทรัพยากรการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
9	สอนด้วยความละเอียดและรอบคอบ				
10	ส่งเสริมให้นักเรียนรับผิดชอบงานของตนเอง				
11	ปฏิบัติตามกฎระเบียบในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด				
12	สอนให้นักเรียนเคารพกฎและหน้าที่ของตนเอง				
13	เป็นแบบอย่างในความรับผิดชอบต่อชุมชน				
14	ไม่ละทิ้งหน้าที่ของตนเองเมื่อเผชิญอุปสรรค				
15	สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความรับผิดชอบในชั้นเรียน				
16	ให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนเผชิญปัญหาที่ซับซ้อน				
17	แสดงความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง				
18	รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงการสอน				
19	ใช้เวลาส่วนตัวเพื่อช่วยนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ				
20	รับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง				
21	.....				
22	.....				
23	.....				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
5. ความซื่อสัตย์ (Honesty)					
1	พูดความจริงแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก				
2	รับผิดชอบต่อคำพูดและการกระทำของตน				
3	ไม่ปกปิดความผิดพลาดของตนเอง				
4	ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการสอน				
5	ไม่พูดเกินจริงหรือบิดเบือนข้อมูล				
6	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม				
7	ให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมาเมื่อมีข้อสงสัย				
8	ยอมรับเมื่อไม่สามารถให้คำตอบได้				
9	สนับสนุนให้นักเรียนซื่อสัตย์ในการทำงาน				
10	รักษาคำมั่นสัญญากับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน				
11	ยอมรับคำวิจารณ์อย่างเปิดใจ				
12	ปฏิเสธการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือผิดจรรยาบรรณ				
13	สอนให้นักเรียนเข้าใจถึงคุณค่าของความซื่อสัตย์				
14	เคารพลิขสิทธิ์และไม่ใช้ผลงานของผู้อื่น โดยไม่ได้รับอนุญาต				
15	สร้างความไว้วางใจผ่านความซื่อสัตย์				
16	ไม่แสดงความลำเอียงต่อผู้อื่น				
17	สนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมา				
18	รับฟังข้อผิดพลาดและแก้ไขโดยไม่หลีกเลี่ยง				
19	ยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้องแม้จะได้รับแรงกดดัน				
20	ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพในการแก้ปัญหา				
21	.....				
22	.....				
23	.....				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
6. ความยุติธรรม (Justice)					
1	ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค				
2	ไม่ลำเอียงในกระบวนการสอนหรือการประเมินผล				
3	ใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ				
4	ให้โอกาสนักเรียนทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเท่าเทียม				
5	แก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง				
6	สนับสนุนการเรียนรู้ที่เท่าเทียมในชั้นเรียน				
7	ใช้แนวทางที่โปร่งใสในกระบวนการประเมินผล				
8	ไม่แสดงความลำเอียงในกลุ่มนักเรียน				
9	สร้างระบบการประเมินที่ยุติธรรมและตรวจสอบได้				
10	ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจความสำคัญของความยุติธรรม				
11	รับฟังปัญหาของนักเรียนโดยไม่เลือกปฏิบัติ				
12	ใช้กฎระเบียบอย่างเท่าเทียมในทุกสถานการณ์				
13	ไม่แสดงอคติทางวัฒนธรรม ศาสนา หรือเชื้อชาติ				
14	เคารพสิทธิและความคิดเห็นของนักเรียนทุกคน				
15	สอนให้นักเรียนเคารพความยุติธรรมในสังคม				
16	ให้การสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ				
17	ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและแบ่งปันอย่างยุติธรรม				
18	สนับสนุนให้นักเรียนเคารพความคิดเห็นของกันและกัน				
19	สร้างบรรยากาศที่เท่าเทียมในชั้นเรียน				
20	แก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใสและอธิบายเหตุผลให้เข้าใจง่าย				
21	.....				
22	.....				
23	.....				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
องค์ประกอบที่ 1 ความเคารพ (Respect)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 4	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความรับผิดชอบ	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
(Responsibility)	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 5	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความซื่อสัตย์ (Honesty)	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
องค์ประกอบที่ 6	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความยุติธรรม (Justice)	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
องค์ประกอบที่ 1 ความเคารพ (Respect)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 4	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความรับผิดชอบ	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
(Responsibility)	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบที่ 5	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความซื่อสัตย์ (Honesty)	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	สรุป
องค์ประกอบที่ 6	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความยุติธรรม (Justice)	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, ดร.
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น สัมภาษณ์ 6 มกราคม 2567

ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 8 มกราคม 2567

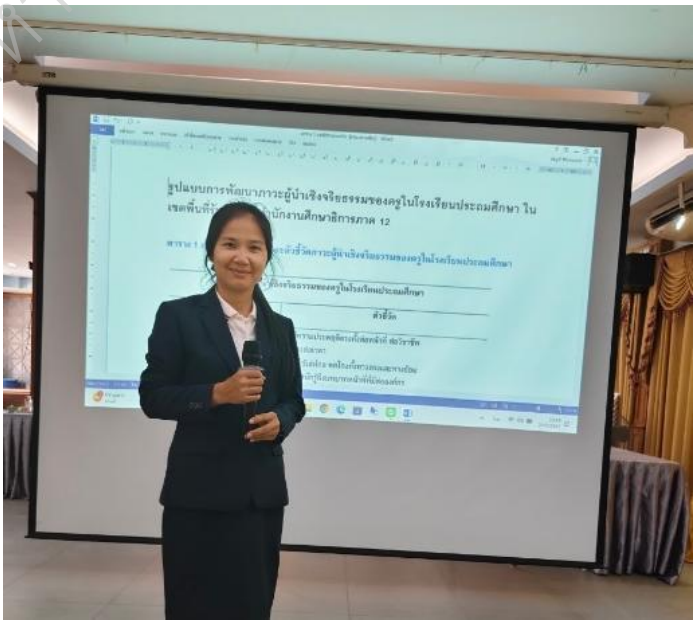
ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.ชัชวาล อาราษฎร์ ผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 9 มกราคม 2567

ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2567

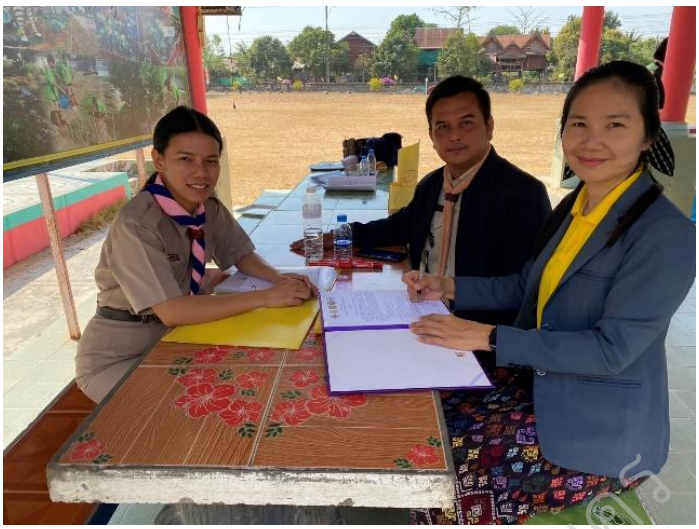
ตัวอย่างภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบศึกษาธิการภาค 12

ภาพประกอบ 13 ตัวอย่างภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบศึกษาธิการภาค 12

ภาพประกอบ 13 (ต่อ)



ภาพประกอบ 13 (ต่อ)



ภาพประกอบ 14 ตัวอย่างภาพประกอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การนิเทศ ติดตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

ภาคผนวก ช

คู่มือการใช้รูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย
นางสาวไกรษร ไทยแท้
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 นี้ ได้รวบรวมองค์ความรู้สำคัญไว้ในชุดคู่มือจำนวน 6 เล่ม ครอบคลุมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูในฐานะผู้นำทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านความยุติธรรม คุณลักษณะทั้ง 6 ประการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้มุ่งเน้นการบูรณาการทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นระบบ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดประเมินผล เพื่อให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนผู้บริหารในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าชุดคู่มือนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ผู้วิจัย

นางสาวไกรษร ไทยแท้

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการ	4
วัตถุประสงค์	5
เนื้อหาของรูปแบบ	5
วิธีการพัฒนา	6
วิธีการของรูปแบบ 4 ระยะ	7
รายละเอียดของกิจกรรม	9
การวัดและประเมินผล	11
กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	15
กำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ	17
กำหนดการฝึกปฏิบัติการ	19
กำหนดการนิเทศ ติดตาม.....	20
แหล่งอ้างอิง	22
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 ความเคารพ (Respect)	24
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 2 การเป็นผู้ให้บริการ (Service)	56
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)	87
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)	121
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 5 ความซื่อสัตย์ (Honesty)	153
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 6 ความยุติธรรม (Justice)	192

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

หลักการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีหลักการดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้รับการสังเคราะห์และประยุกต์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

2. เป็นรูปแบบที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสร้างมโนทัศน์ พัฒนาความเข้าใจและเสริมสร้างสมรรถนะต่าง ๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. เป็นรูปแบบที่บูรณาการวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารวิชาการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

4. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการใช้ประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา อันนำไปสู่การขยายเครือข่ายความรู้ผ่านการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัตถุประสงค์

คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12
2. เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12
3. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การนิเทศ ติดตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีจำนวน 6 หน่วย ดังนี้

เล่มที่ 1 ด้านความเคารพ
เล่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
เล่มที่ 3 ด้านความไว้วางใจ
เล่มที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ
เล่มที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์
เล่มที่ 6 ด้านความยุติธรรม

วิธีการพัฒนา

วิธีการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุย ระดมสมอง อภิปราย เรียนรู้การปฏิบัติงานการสอนงาน และวิธีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. การฝึกปฏิบัติจริง โดยใช้เอกสารประกอบการพัฒนา ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้จนเกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหา เพื่อจะได้ร่วมกันสรุปเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

4. การนิเทศ ติดตาม หมายถึง นิเทศ และกำกับติดตามงานที่บริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาตรงตามมาตรฐาน เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลกับนักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีการพัฒนาของรูปแบบ ดำเนินการเป็น 4 ระยะ

วิธีการพัฒนาของรูปแบบ ดำเนินการเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่ม มีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. สำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบก่อนการอบรม

3. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้เวลา 2 วัน

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้เวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 10 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง เป็นกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 สัปดาห์สัปดาห์ละ 5 ครั้งครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง

ระยะที่ 4 การนิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริงทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวัดและประเมินผล

วิธีการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 การดำเนินการพัฒนาแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (2 วัน)

สิ่งที่ประเมิน

1. ความรู้ ความเข้าใจ – แบบทดสอบความรู้ก่อน – หลังการอบรม
2. พฤติกรรม – แบบประเมินพฤติกรรมระหว่างการอบรม
3. ความพึงพอใจ – แบบประเมินความพึงพอใจต่อการอบรม

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) (2 สัปดาห์)

– ระยะเวลา 10 วัน วันละ 1 ชั่วโมง รวม 10 ชั่วโมง

สิ่งที่ประเมิน

– ผลลัพธ์การเรียนรู้ – แบบประเมินผล AAR (After Action Review)

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง (2 สัปดาห์)

– ระยะเวลา 10 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง

สิ่งที่ประเมิน

– พฤติกรรมระหว่างการฝึกปฏิบัติ – แบบสังเกตพฤติกรรม

ระยะที่ 4 การนิเทศติดตาม (1 สัปดาห์)

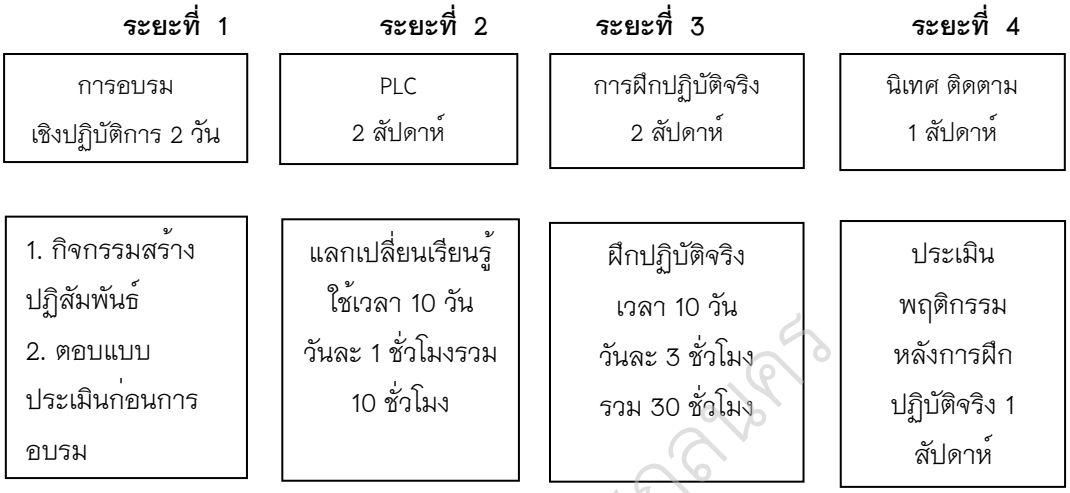
สิ่งที่ประเมิน

– ผลการปฏิบัติงาน – แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

– พฤติกรรมหลังการฝึกปฏิบัติ – แบบประเมินพฤติกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 แสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 12 วิธีการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรม ตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คนจาก 13 โรงเรียน โดยระบุจำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนดังนี้ จากโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 15 คน คือ โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำนวน 3 คน โรงเรียนคำบงพิทยาคม จำนวน 3 คน โรงเรียนไค้นุ่นวิทยาพูน จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง จำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านเหล่าสีแก้ว จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) จำนวน 15 คน คือ ครูโรงเรียนบ้านหนองแสง จำนวน 2 คน, ครูโรงเรียนบ้านหนองมะงง จำนวน 2 คน, ครูโรงเรียนคำหมุนผดุงเวทย์ จำนวน 2 คน, ครูโรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6 จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านปลาขาว จำนวน 2 คน โรงเรียนนิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 2 จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านคำม่วง จำนวน 2 คน โรงเรียนบ้านห้วยฝา จำนวน 1 คน ครูผู้เข้ารับการพัฒนาคือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวมจำนวน 30 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 6 องค์ประกอบ

3. ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเวลา 2 วันโดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมองโดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผล เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอโดยการเขียนแผนภาพความคิด

4. กิจกรรมสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน จากนั้นผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปและสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการสรุปและปิดการฝึกปฏิบัติการ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา (Mind Mapping)

1) ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่มเป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แนะนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2) ขั้นสร้างแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีกิจกรรม ดังนี้ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยมีกิจกรรม ดังนี้

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ลงทะเบียนและรับเอกสาร
- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
- พิธีเปิด
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 1 ด้านความเคารพ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 2 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 3 ด้านความไว้วางใจ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 4 ด้านความรับผิดชอบ

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ 2 ของการอบรม

เล่ม 5 ด้านความซื่อสัตย์

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เล่ม 6 ด้านความยุติธรรม

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารการพัฒนา

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการดังนี้

สรุปพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

1. บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการสะท้อนผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีหัวข้อที่เป็นปัญหาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ปัญหาเพื่อจะได้ร่วมกันสรุปในการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น ๆ

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติการที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายสัปดาห์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมงรวม 30 ชั่วโมง โดยแต่ละครั้งมีการจัดกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาร่วมกันนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษา และผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 1 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเคารพ ด้านการเป็นผู้ให้บริการและด้านความไว้วางใจ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง

3. กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนพฤติกรรมของตนเองโดยเสนอความก้าวหน้าของตนเองจากการปรับและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอไว้ในสัปดาห์ที่ 2 พร้อมกับนำเสนอพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ต้องปรับและพัฒนาร่วมกันอภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์ โดยให้ผู้ฝึกปฏิบัติจริงทำแบบประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความเคารพ
2) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ
3) ด้านความไว้วางใจ
4) ด้านความรับผิดชอบ
5) ด้านความซื่อสัตย์
6) ด้านความยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12
ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
วันที่ 28 – 29 มีนาคม 2567

วันที่ 28 มีนาคม 2567

เวลา 08.00 – 08.30 น. ลงทะเบียนและรับเอกสาร

เวลา 08.30 – 08.50 น. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
โดย: นางสาวไกรษร ไทยแท้ นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 08.50 – 09.00 น. พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ
โดย: นายชัยรังค์ ฤทธิ์วงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เวลา 09.00 – 09.30 น. ผู้เข้าร่วมอบรมทำแบบทดสอบก่อนการอบรม

เวลา 09.30–11.00 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ (Respect)”
โดย: ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เวลา 11.00 – 12.00 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเป็นผู้ให้บริการ (Service)” โดย: ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์

เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 – 14.30 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ (Trust)”
โดย: ศน.รัชนี สุขสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 14.30 – 16.00 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)”
โดย: ศน.สะใบแพร มากต่าย
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การอบรม วันที่ 29 มีนาคม 2567

เวลา 09.00 – 10.30 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ (Honesty)” โดย: ศน.สะใบแพร มากต่าย

เวลา 10.30 – 12.00 น. บรรยาย: “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม (Justice)” โดย: ศน.สะใบแพร มากต่าย

เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 – 13.30 น. ผู้เข้าร่วมอบรมทำแบบทดสอบหลังการอบรม

เวลา 13.30 – 14.30 น. พิธีปิดการอบรมและมอบเกียรติบัตร
โดย: นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงค์

หมายเหตุ: ตารางกิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

กำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ

(PLC: Professional Learning Community)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

****

วันที่ 1 ของการ PLC 22 เมษายน 2567 (จ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

วันที่ 2 ของการ PLC 24 เมษายน 2567 (พ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) ด้านการบูรณาการแนวคิดจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้

วันที่ 3 ของการ PLC 26 เมษายน. 2567 (ศ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) ด้านการส่งเสริมความเคารพและการเป็นผู้ให้บริการ

วันที่ 4 ของการ PLC 29 เมษายน 2567 (จ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) ด้านการส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมผสานคุณธรรมจริยธรรม

วันที่ 5 ของการ PLC 1 พฤษภาคม 2567 (พ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) ด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบและความไว้วางใจ

วันที่ 6 ของการ PLC 3 พฤษภาคม 2567 (ศ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ 7 ของการ PLC 6 พฤษภาคม 2567 (จ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา

วันที่ 8 ของการ PLC 8 พฤษภาคม 2567 (พ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)
ด้านการบูรณาการแนวคิดจริยธรรม
ในการจัดการเรียนรู้

วันที่ 9 ของการ PLC 10 พฤษภาคม 2567 (ศ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)
ด้านการปลูกฝังความยุติธรรมและความซื่อสัตย์

วันที่ 10 ของการ PLC 13 พฤษภาคม 2567 (จ.)

เวลา 15.00 – 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)
ด้านการส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ผสานคุณธรรมจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กำหนดการฝึกปฏิบัติการ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 12

*****

วันที่ 1 ของการฝึกปฏิบัติการ วันพฤหัสบดีที่ 16 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 1: ความเคารพ (Respect)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 2: การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 3: ความไว้วางใจ (Trust)

วันที่ 2 ของการฝึกปฏิบัติการ วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 4: ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 5: ความซื่อสัตย์ (Honesty)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 6: ความยุติธรรม (Justice)

วันที่ 3 ของการฝึกปฏิบัติการ วันจันทร์ที่ 20 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 1: ความเคารพ (Respect)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 2: การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 3: ความไว้วางใจ (Trust)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ 4 ของการฝึกปฏิบัติการ วันอังคารที่ 21 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 4: ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 5: ความซื่อสัตย์ (Honesty)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 6: ความยุติธรรม (Justice)

วันที่ 5 ของการฝึกปฏิบัติการ วันพุธที่ 22 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 1: ความเคารพ (Respect)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 2: การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 3: ความไว้วางใจ (Trust)

วันที่ 6 ของการฝึกปฏิบัติการ วันพฤหัสบดีที่ 23 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 4: ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 5: ความซื่อสัตย์ (Honesty)

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 6: ความยุติธรรม (Justice)

วันที่ 7 ของการฝึกปฏิบัติการ วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567

เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 1: ความเคารพ (Respect)

เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เล่มที่ 2: การเป็นผู้ให้บริการ (Service)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 3: ความไว้วางใจ (Trust)

วันที่ 8 ของการฝึกปฏิบัติการ วันจันทร์ที่ 27 พฤษภาคม 2567
เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 4: ความรับผิดชอบ (Responsibility)
เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 5: ความซื่อสัตย์ (Honesty)
เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 6: ความยุติธรรม (Justice)

วันที่ 9 ของการฝึกปฏิบัติการ วันอังคารที่ 28 พฤษภาคม 2567
เวลา 11.00 – 12.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 1: ความเคารพ (Respect)
เวลา 14.00 – 15.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 2: การเป็นผู้ให้บริการ (Service)
เวลา 15.00 – 16.00 น. ทบทวนกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เล่มที่ 3: ความไว้วางใจ (Trust)

วันที่ 10 ของการฝึกปฏิบัติการ วันพุธที่ 29 พฤษภาคม 2567
เวลา 11.00 – 12.00 น. สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
เวลา 15.00 – 16.00 น. สรุปและอภิปรายผลจากการทดลองใช้รูปแบบจากคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบศึกษาธิการภาค 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กำหนดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
หลังการฝึกปฏิบัติการจริง

ช่วงเวลา: วันที่ 3 – 7 มิถุนายน 2567

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อติดตามผลการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงของครู
2. เพื่อประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงออกในบริบทของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

รูปแบบกิจกรรม:

1. นิเทศติดตามภาคสนาม ณ โรงเรียนต้นแบบที่เข้าร่วมฝึกปฏิบัติ
   - นิเทศโดยทีมศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการโครงการ
   - สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ และบรรยากาศในโรงเรียน
2. การประเมินตนเองของผู้เข้าร่วมฝึกปฏิบัติ
   - ครูผู้เข้าร่วมทำ แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
   - ส่งผลแบบประเมินภายในวันที่ 7 มิถุนายน 2567
3. การสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารโรงเรียน
   - เพื่อรับฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลลัพธ์และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการ

ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน

1. ครูผู้เข้าร่วมโครงการ (Self – Assessment)
   - ประเมินตนเองผ่านแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
   - สะท้อนถึงความตระหนักรู้ และการนำไปใช้จริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา (เช่น ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ)
   - ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูในบริบทของโรงเรียน
   - มองจากพฤติกรรมที่สังเกตได้ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เพื่อนร่วมงาน / ครูในโรงเรียนเดียวกัน (Peer Review)

– ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ทำงานจริง เช่น ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ

4. ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการติดตามโครงการ โดย ศน.รัชนี สุขสวัสดิ ศน.สะใบแพร มากต่าย

– นิเทศ ติดตาม และสังเกตโดยตรงระหว่างลงพื้นที่

– ใช้แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารร่วมประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำสำหรับการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังพัฒนา.

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

ดิเรก พรสีมา. (2559). *ครูไทย 4.0.* มติชน. เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/news/345042 วันที่ 14 พฤษภาคม 2566.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี: การปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรพล ธรรมร่มดี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทการศึกษายุคใหม่.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly,* 16(3), 315 – 338. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001

Barth, R. S. (2001). *Teacher leader.* New York, NY: Phi Delta Kappan.

Rowan, B., Correnti, R., & Miller, R. (2002). What large – scale survey research tells us about teacher effects on student achievement: Insights from the prospects study of elementary schools. *Teachers College Record,* 104(8), 1525 – 1567.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวไกรษร ไทยแท้
วัน เดือน ปีเกิด	2 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	205 หมู่ 1 ตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรี หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมพลาสติก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วศ.ม.) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2567	ปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนหนองอีบุตรไพรเวทย์ อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร