

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหารสถานการณื มีความรู้เท่าทันในสถานการณื สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณืรอบด้าน	3.80	0.62	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร	3.76	0.67	มาก	4.76	2.85	มากที่สุด
ด้านจริยธรรมต่อองค์การ							
7	ผู้บริหารเป็นผู้มีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.81	0.65	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.88	0.67	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด
9	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาและใช้ทรัพยากรใช้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.81	0.67	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด
10	ผู้บริหารเป็นผู้ยกย่องและตอบแทนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.75	0.63	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด
11	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่	3.76	0.64	มาก	4.76	2.85	มากที่สุด
12	ผู้บริหารเป็นผู้มีความมุ่งมั่นการทำงานเป็นทีม	3.83	0.63	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
13	ผู้บริหารเป็นผู้จัดความตึงเครียดด้วยวิธีที่เหมาะสม	3.80	0.70	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
14	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของตนเอง	3.85	0.67	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด
15	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและชัดเจน สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลอื่นเพื่ออนาคตองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า	3.77	0.60	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
ด้านจริยธรรมต่อองค์กร							
16	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี สามารถนำองค์กรได้	3.79	0.65	มาก	4.57	0.49	มากที่สุด
17	ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบมีเหตุผลในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ข้อมูลทางสถิติงานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจ	3.82	0.62	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
18	ผู้บริหารเป็นผู้นำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในโรงเรียนเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.84	0.64	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด
19	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งมั่นการบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จบนพื้นฐานของความถูกต้องเพื่อสังคมและประเทศชาติ	3.89	0.65	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด
20	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.85	0.76	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด
21	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	4.14	1.26	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด
ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน							
22	ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย และมีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น	3.96	0.49	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด
	โดยรวม	3.75	0.35	มาก	4.61	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อคนเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าตัวบ่งชี้ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ตัวบ่งชี้ผู้บริหารเป็นผู้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีภูมิรู้ทางด้านการศึกษา

หลักสูตร การสอน เห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาของชาติได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าตัวบ่งชี้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร และตัวบ่งชี้ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ตัวบ่งชี้ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย และมีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย		PNI _{Modified}	ลำดับที่
	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน		
ด้านจริยธรรมต่อตนเอง	4.51	3.76	0.19	3
ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	4.53	3.72	0.21	2
ด้านจริยธรรมต่อองค์กร	4.61	3.75	0.23	1

จากตาราง 4.5 พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่ามากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร รองลงมา คือด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อตนเอง									
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม น่าเชื่อถือ	3.84	0.39	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.18	7
2	ผู้บริหารเป็นผู้แต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทย เหมาะสมกับวัย และกาลเทศะ	3.70	0.67	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.21	4
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีศรัทธาในการทำความดี ความถูกต้อง มุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมามี	3.75	0.50	มาก	4.40	0.49	มาก	0.17	8
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำนึกในบุญคุณและกตัญญูต่อผู้อื่นและแสดงออกเป็นที่ปรากฏต่อสาธารณะ	3.90	0.64	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.16	9

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารเป็นผู้เคารพกฎ กติกา คุณค่าของสังคม คืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความพอเพียง และมีความเป็นประชาธิปไตย	3.79	0.67	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.19	6
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิต สำนึกและน้ำใจรับ ใช้บริการต่อส่วนรวม และประเทศชาติ	3.70	0.52	มาก	4.39	0.49	มาก	0.18	7
7	ผู้บริหารเป็นผู้มีความ มั่นใจในตัวเองที่ยึด หลักการคุณธรรมและ จริยธรรม	3.69	0.63	มาก	4.50	0.50	มาก	0.21	4
8	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่ศึกษา หาความรู้ เสริมอด้าน การศึกษาธรรมะ เพื่อ เพิ่มสติปัญญาในการ พิจารณาได้อย่างถูกต้อง มีปัญญาอันเห็นชอบ รอบรู้ทางเจริญ ทาง เสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็น จริง และสามารถบูรณา การ ความ รู้ ได้ ประยุกต์ใช้ได้	3.78	0.56	มาก	4.53	0.49	มากที่สุด	0.19	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อตนเอง									
9	ผู้บริหารเป็นผู้กล้าคิด กล้าตัดสินใจบนหลัก คุณธรรม จริยธรรม และ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น	3.83	0.65	มาก	4.45	0.49	มาก	0.16	9
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ ประพฤติดี ปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด เป็น แบบอย่างที่ดี แก่ผู้ ประกอบวิชาชีพด้วยกัน	3.71	0.57	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.21	4
11	ผู้บริหารเป็นผู้มีการให้ การเสียสละ นอกจาก เสียสละทรัพย์สินของ แล้วยังหมายถึงการให้ น้ำใจแก่ผู้อื่น	3.70	0.57	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.22	3
12	ผู้บริหารเป็นผู้มีความ ประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา และใจ ทั้งในการ ปกครอง และในทาง ศาสนา	3.74	0.59	มาก	4.40	0.49	มาก	0.17	8
13	ผู้บริหารเป็นผู้มีความ ซื่อตรงในการฐานะ ผู้บริหาร ดำรงอยู่ในสัตย์ สุจริต	3.77	0.57	มาก	4.48	0.50	มาก	0.18	7

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
14	ผู้บริหารเป็นผู้มีอัธยาศัย อ่อนโยน เคารพใน เหตุผลที่ควร มีสัมมา คารวะต่อผู้อาวุโส และ อ่อนโยนต่อบุคคลที่ เสมอกันและต่ำกว่า	3.72	0.54	มาก	4.43	0.49	มาก	0.19	6
15	ผู้บริหารเป็นผู้มีความ อดทนสาหในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจ คร้าน	3.86	0.60	มาก	4.50	0.50	มาก	0.16	9
16	ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักยับยั้ง ชั่งใจ รู้จักคิดไตร่ตรอง ให้รอบคอบก่อนคิด พูด และทำ ไม่แสดงอาการ โกรธให้ปรากฏสามารถ ระงับได้	3.69	0.52	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด	0.23	2

ด้านจริยธรรมต่อตนเอง

17	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจ กว้างขวางไม่คับแคบ รู้จักเสียสละ ไม่ เบียดเบียนคนอื่นและ ตนเอง	3.73	0.61	มาก	4.50	0.50	มาก	0.20	5
----	--	------	------	-----	------	------	-----	------	---

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
18	ผู้บริหารเป็นผู้มีความ อดทน อดกลั้น	3.76	0.53	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.20	5
19	ผู้บริหารเป็นผู้ธำรง รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม	3.69	0.62	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด	0.26	1
20	ผู้บริหารเป็นผู้ ขยันหมั่นเพียรในการ ประกอบกิจการงานงาน อาชีพและ/หรือในหน้าที่ รับผิดชอบ	3.85	0.58	มาก	4.53	0.49	มากที่สุด	0.17	8
21	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจตั้ง มั่น ซื่อสัตย์สุจริต ช่อม กิเลส นีวรณ	3.67	0.50	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.23	2
	โดยรวม	3.76	0.24	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด	0.19	3

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ($PNI_{Modified} = 0.26$) และตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดเท่ากัน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำนึกในบุญคุณและกตัญญูต่อผู้อื่นและแสดงออกเป็นที่ปรากฏต่อสาธารณชน 2) ผู้บริหารเป็นผู้กล้าคิดกล้าตัดสินใจบนหลักคุณธรรม จริยธรรม และยอมรับผลที่เกิดขึ้น และ 3) ผู้บริหารเป็นผู้มีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน ($PNI_{Modified} = 0.16$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน									
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 คือเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา	3.71	0.64	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด	0.17	7
2	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่นให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	3.67	0.63	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.18	6
3	2.3 ผู้บริหารเป็นผู้สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและน่าไว้วางใจ	3.87	0.63	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.21	3
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ และคิดอย่างสร้างสรรค์	3.81	0.65	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.21	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารเป็นผู้มี ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงาน ต่าง ๆ สามารถ ประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อ โรงเรียน สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีเป็น ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	3.71	0.51	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.19	5
6	ผู้บริหารเป็นผู้รู้ใน ความสามารถของ บุคคล มอบงานที่ เหมาะสม มี ความสามารถในการ บุคคลโดยปกติต่อ โรงเรียน สร้างความ สามัคคี ความเป็นธรรม	3.70	0.64	มาก	4.50	0.50	มาก	0.17	7
7	ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ระบบ คุณธรรมจริยธรรมใน การบริหารคน	3.83	0.65	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.17	7
8	ผู้บริหารเป็นผู้มี ความสามารถในการ ประสานงาน ประสาน ประโยชน์ ประสานนำ ใจ กับหน่วยงาน หรือ บุคคลต่าง ๆ ได้เป็น อย่างดี	3.87	0.70	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.18	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน									
9	ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นและปลุกเร้าผู้ร่วมงานให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.77	0.65	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.19	5
10	ผู้บริหารเป็นผู้ให้โอกาสและความท้าทายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.76	0.63	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.20	4
11	ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาและเผยแพร่หลักการ/หลักธรรมคำสั่งสอนกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน	3.78	0.64	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.20	4
12	ผู้บริหารเป็นผู้ยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรม คุณธรรม	3.82	0.63	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.19	5
13	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนด้านจริยธรรม คุณธรรม	3.77	0.73	มาก	4.49	0.50	มาก	0.26	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ^{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
14	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	3.56	0.58	มาก	4.57	0.49	มากที่สุด	0.28	1
15	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีปรองดอง	3.71	0.58	มาก	4.47	0.50	มาก	0.21	3
16	ผู้บริหารเป็นผู้วางตัวเหมาะสม น่าคบหาเสมอต้นเสมอปลาย	3.78	0.69	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.19	5
17	ผู้บริหารเป็นผู้เห็นความสำคัญและการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง	3.80	0.61	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	0.19	5

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
18	ผู้บริหารเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย	3.84	0.65	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.17	7
19	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือ ลงโทษตามกฎเกณฑ์โดยชอบธรรม	3.92	0.63	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.16	8
20	ผู้บริหารเป็นผู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน	3.80	0.57	มาก	4.54	0.49	มากที่สุด	0.20	4
โดยรวม		3.72	0.32	มาก	4.53	0.22	มากที่สุด	0.21	2

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ (PNI_{Modified} = 0.28) และตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ

สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม

($PN_{Modified} = 0.16$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PN_{Modified}$	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อองค์กร									
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์อันประกอบด้วย ความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน ความภูมิใจตั้งใจและ พอใจ	3.76	0.67	มาก	4.57	0.49	มากที่สุด	0.22	3
2	ผู้บริหารเป็นผู้เป็นผู้นำทาง การศึกษา มีภูมิรู้ทางด้าน การศึกษา หลักสูตร การ สอน เห็นความสัมพันธ์ที่ เชื่อมโยงระหว่าง การศึกษากับสภาวะ แวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแนวโน้มการศึกษา ของชาติได้อย่างชัดเจน	3.71	0.66	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.23	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบก่อนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.68	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด	0.20	5
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ทางด้านการบริหารหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.87	0.71	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด	0.19	6
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหารสถานการณ์ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน	3.80	0.62	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.21	4
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร	3.76	0.67	มาก	4.76	2.85	มากที่สุด	0.27	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านจริยธรรมต่อองค์กร									
7	ผู้บริหารเป็นผู้มีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.81	0.65	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.21	4
8	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.88	0.67	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด	0.19	6
9	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาและไซทรัพย์สินอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.81	0.67	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด	0.19	6
10	ผู้บริหารเป็นผู้ยกย่องและตอบแทนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.75	0.63	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด	0.23	2
11	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่	3.76	0.64	มาก	4.76	2.85	มากที่สุด	0.27	1
12	ผู้บริหารเป็นผู้มีความมุ่งมั่นการทำงานเป็นทีม	3.83	0.63	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.20	5

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ^{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
13	ผู้บริหารเป็นผู้จัดความ ดีงเครียดด้วยวิธีที่ เหมาะสม	3.80	0.70	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.21	4
14	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม มากกว่าผลสัมฤทธิ์ของ ตนเอง	3.85	0.67	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด	0.20	5
15	ผู้บริหารเป็นผู้มี วิสัยทัศน์อันกว้างไกล และชัดเจน สามารถ พัฒนาวิสัยทัศน์ให้ สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี และสามารถกระจาย วิสัยทัศน์ไปยัง บุคคลอื่น เพื่อนำองค์กรไปสู่ ความก้าวหน้า	3.77	0.60	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	0.22	3
16	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิด สร้างสรรค์ คิดหาวิธีการ ทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ และทำ	3.79	0.65	มาก	4.57	0.49	มากที่สุด	0.21	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	ให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับ ของ บุคคลทั่วไปก่อให้เกิด ประโยชน์ สูงสุด เป็น วิธีการที่เกิดการยอมรับว่า เป็นแนวคิดที่ดี สามารถ นำองค์การได้								
17	ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะใน การวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการ ตัดสินใจด้วยความสุขุม รอบคอบ มีเหตุผลใน การตัดสินใจโดยอาศัย ข้อมูลต่าง ๆ ข้อมูลทาง สถิติงานวิจัยมาประกอบ ในการตัดสินใจ	3.82	0.62	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.20	5
18	ผู้บริหารเป็นผู้นำระบบ การจัดการความรู้มาใช้ ในโรงเรียนเพื่อสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้	3.84	0.64	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.19	6
19	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งมั่นการ บริหารงานโดยกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความสำเร็จ จน พื้นฐานของความถูกต้อง เพื่อสังคมและประเทศชาติ	3.89	0.65	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.19	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN _{Modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
20	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.85	0.76	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด	0.20	5
21	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	4.14	1.26	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.11	8
22	ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย และมีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น	3.96	0.49	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.14	7
โดยรวม		3.75	0.35	มาก	4.61	0.25	มากที่สุด	0.23	1

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร 2) ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ($PN_{Modified} = 0.27$) และตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($PN_{Modified} = 0.11$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองตามลำดับจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูล ทั้ง 3 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 7 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ และให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร นำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาองค์กร กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่างๆ และให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การนำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาองค์กร ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ติงาม ถูกต้อง ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหารสถานการณ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีภูมิรู้ทางด้านการศึกษา หลักสูตร การสอน เห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาของชาติได้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รู้ในความสามารถของ บุคคล มอบงานที่เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรมในหมู่คณะ และมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหากับเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ในด้านที่เอื้อประโยชน์ต่อความต้องการและแนวความคิดของเพื่อนร่วมงาน และต้องมีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กรโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนเป็นหลัก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ในความสามารถของ บุคคล มอบงานที่เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรมในหมู่คณะ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผู้เป็นผู้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี พฤติกรรมที่เหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการรู้จักตนเองและการรู้จักพัฒนาตนเอง ในการเป็นผู้นำ ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำคนอื่น ยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมั่นใจในตัวเอง และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ มีปัญญา อันเห็นชอบรอบ รู้ทางเจริญ และทางเสื่อมแห่งชีวิต และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติดี เป็นผู้เสียสละ และมีน้ำใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการรู้จักตนเองและการรู้จักพัฒนาตนเอง ในการเป็นผู้นำถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำคนอื่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอาจต้องเกี่ยวข้องหรือมีปัจจัยดังต่อไปนี้ในตนเอง เช่น การมี

ศีลธรรมประจำใจ มีความมั่นคงและมีจุดยืน ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายใต้องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรรักองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมั่นใจในตัวเอง และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ และทางเสื่อมแห่งชีวิต และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ทั้งจุดเด่น จุดด้อย สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติตระหนักรู้ตนเองตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติดี เป็นผู้เสียสละ และมีน้ำใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ในการตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยปรับปรุงร่างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. หลักการ

โลกในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารที่ส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาอบรมที่จะช่วยสร้างคุณภาพระหว่างพัฒนาวิทยากรกับพัฒนามนุษย์จะเกิดจากความสัมพันธ์นานาชาติ (Internationalization) ได้ขยายขอบเขตจากประเทศเพื่อนบ้านไปสู่โลกกว้างในลักษณะของโลกาภิวัตน์ (globalization) พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรมจะมีลักษณะเป็นสากล ศาสนาจะว่าด้วยศรัทธา จริยธรรมจะเป็นเรื่องจิตนิสัย คุณงามความดีจะมีลักษณะเป็นสากล จริยธรรมที่ว่าด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเบียดเบียน ทำให้ผู้อื่นและตนเองได้รับความทุกข์เดือดร้อนช่วยเหลือเกื้อกูล ควบคุมตนเองได้ สามารถปรับประยุกต์หลักธรรมในศาสนาของตนนำไปใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการครองชีวิต มนุษย์มักจะไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนรู้สึกว่าจะขาดหายไป ความเจริญก้าวหน้าของชาติมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกา ประชาชนรู้สึกว่ายิ่งความเจริญทางวัตถุมีการแข่งขันรุนแรงต้องต่อสู้ปรับตัวไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ อาชญากรรม ภัยธรรมชาติที่สร้างความตื่นตระหนก มีปรากฏครั้งแล้วครั้งเล่า ความต้องการแสวงหาวิธีดับทุกข์ ทำให้หลายคนหันเข้าหาการนั่งสมาธิ การฝึกโยคะ การศึกษาค้นคว้าศาสนาของตะวันออกมากขึ้น ในขณะที่ชาวตะวันออกต่างก็แสวงหาความก้าวหน้าทางเทคนิควิทยาการของชาวอเมริกันเพื่อนำเข้าไปใช้กับบ้านเมืองของตนด้วยสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพของปัญหา การคมนาคมรอบด้าน พื้นฐานการศึกษาทางสังคม การศึกษาเปรียบเทียบ จะช่วยให้ปรัชญาการศึกษาปรับเอาหลักจริยธรรมมาใช้ให้เข้ากับสภาพชีวิตปัจจุบัน เข้ากับระบบการศึกษาในสังคมที่ซับซ้อนกว่าในอดีต พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรมเป็นหลักที่มั่นคงของความเข้าใจในเนื้อแท้ของความจริงที่ดำรงอยู่ ทำให้มนุษย์รู้จักมองตน มองโดยรอบ เรียนรู้ชีวิตหลายแง่หลายมุม สามารถวางระบบโครงสร้างการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจด้านกำลังคนและคุณภาพของคน สามารถสร้างคุณลักษณะนิสัยประจำชาติที่เรียกว่า จรรยาบรรณของชาติ ซึ่งการพัฒนากำลังคนและคุณภาพของคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีงามมีศักยภาพที่สมบูรณ์แบบนั้น จะต้องมุ่งเน้นให้ทุกคนยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นการวางรากฐานให้สังคมสงบสุขตลอดไป (ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข, 2560, น. 1)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในหัวเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ภายในสิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในระยะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 1)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปอย่างหลากหลาย จนยากต่อการแก้ไข กลายเป็นมะเร็งร้ายของระบบสังคมสะท้อนให้เห็นคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมถอยลงไปเรื่อย ๆ สภาพปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความบกพร่องทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากจิตใจถูกครอบงำด้วยกิเลสตัณหา ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง ปลอ่ยให้ความอยากมีอิทธิพลมาบงการชีวิต เห็นกงจักรเป็นดอกบัว เห็นชั่วเป็นดี ท่านพุทธทาส กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” (รัตติกาล จงวิศาล, 2556, น. 63) เป็นคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน

การขาดคุณธรรมจริยธรรม จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่ม เป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม โดยนาหลักธรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มาเป็นเครื่องมือ ในการสร้างจิตสำนึก เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาด คุณธรรมจริยธรรม และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำหรือผู้ใหญ่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กและเยาวชนก็จะเลียนแบบ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการแก้ไข ป้องกันไปที่ละเล็กละน้อย ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากยิ่งขึ้นกว่า คำสอน จงสอนเขาด้วยแบบอย่างที่ดีของเรา เด็กจะไม่เป็นอย่างที่ผู้ใหญ่สอนแต่จะเป็นอย่างที่คุณผู้ใหญ่เป็น”

ในสภาพสังคมไทยเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (competent) ซึ่งคงไม่แปลกที่จะมีเสียงจากสังคมที่ต้องการได้ ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริไล, 2550, น. 32) อย่างไรก็ตามในโลกแห่งความเป็นจริง มักจะไม่พบคุณสมบัติที่สมบูรณ์ดังกล่าวในผู้บริหารในแต่ละระดับจนถึงระดับสากล และยังพบอีกว่าผู้บริหารในปัจจุบันทั้งที่มาจากการเลือกตั้ง หรือมาจากการแต่งตั้งก็ตีพบว่าส่วนใหญ่มักมีคุณสมบัติที่โดดเด่นด้านความสามารถนำด้านจริยธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าบนความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์(globalization) ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T period) การเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (hedonism) จากที่กล่าวมานี้เมื่อได้ศึกษารายละเอียดจึงพบว่า การที่ผู้บริหารในปัจจุบันมีความโน้มเอียงหรือมีความโน้มเอียงของคุณสมบัติของผู้บริหารมาทางด้านความสามารถมากกว่าทางด้านจริยธรรมนั้น เกิดจากวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่า วิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน อันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอาการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้ง แต่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง โดยมุ่งไปที่เงินนิยมเป็นสำคัญ เมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้ง ระบบจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จึงไม่เป็นการแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันที่มีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดหลักการสำคัญโดยการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม

พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 4)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาน่าจะให้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าวและผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม จากสภาพปัญหาปัจจุบันที่สังคมได้ให้ความสำคัญทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรมจริยธรรมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบูรณาการกระบวนการทัศน์และวิถีคิดการบริหารใหม่เนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลทำให้การเสริมสร้าง และการพัฒนาจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรมขาดความสมบูรณ์ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การบริหารการศึกษาในปัจจุบันนี้ จึงเป็นการบริหารท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาอย่างมีวิจาร์ณญาณและรู้เท่าทัน ซึ่งการศึกษาจะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาสังคม ดังนั้นในการจัดการศึกษาจึงต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้คู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม หรือเมื่อส่งเสริมความเจริญทางด้านวัตถุก็ต้องไม่ละเลยการส่งเสริมความเจริญทางด้านจิตใจด้วย มิฉะนั้นแล้วโลกยิ่งเจริญมนุษย์เราก็จะยิ่งมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นด้วย ไม่คำนึงถึงความผิชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน มีค่านิยมที่ก่อให้เกิดปัญหาในสังคมตามมา หากไม่มีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขจากบุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานในหน้าที่แล้วยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารจัดการในแต่ละมิติอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบบูรณาการย่อมส่งผลมีมายังองค์กรและสังคมโดยรวม ในการที่ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ตนเองเรียนรู้มาบูรณาการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงานในแต่ละมิติ ให้เกิดคุณค่าการบริหารงานแต่ละมิติอย่างมีจริยธรรม (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560, น. 4)

การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ควรมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานหรือรูปแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาพัฒนาอีกทั้งยังไม่พบการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสมต่อไป

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 Module คือ Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร โดยจัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และองค์กร หน่วยงานราชการอื่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำต่อองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงรับรองการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมต่อองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

3. เนื้อหา

3.1 Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง (4 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการค้นหาภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเอง จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือความมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำผู้อื่น ภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็น และยึดมั่นในจุดยืนของตนเองเป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือการรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ องค์ประกอบเหล่านี้สร้าง ความอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่น เนื้อหาโดยรวมมี ดังนี้

3.1.1 ยึดมั่นในศีลธรรม รู้จักศรัทธาบุคคล รู้จักสำรวมระวัง ความประพฤติปฏิบัติ ทางกาย และทางวาจาให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเรียนรู้ทางวิชาการและศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพมีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานงานอาชีพและ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบผู้รู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิดพูด และทำมีจิตใจตั้งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต ช่มกิลเลส นิรวณ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง

3.1.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรมีจิตใจเมตตากรุณา และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม เป็นผู้ที่สามารถเป็นที่พึ่งอาศัย หรือเป็นที่พึ่งทางใจของผู้ร่วมงานได้เป็นผู้ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้พูดจา มีเหตุผล มีหลักการรู้จักชี้แจง แนะนำ ให้ผู้อื่น

เข้าใจดี แจ่มแจ้งอดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน วิพากษ์วิจารณ์ ชักถามหรือคำขอปรึกษาหารือและ คำแนะนำต่าง ๆ ได้ดีสามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งหรือเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง และตรงประเด็นไม่ชักนำหรือชักจูงผู้อื่นไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่ไม่ดีงามหรือที่เป็น โทษ ความทุกข์ หรือเดือดร้อนแต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยมีท่วงท่ากิริยาสง่างามสมฐานะ

3.1.3 มีจิตสำนึกการให้บริการผู้อื่น ให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่าเท่าเทียมกันมอบอำนาจเชื่อถือในตัวผู้ตามโดยเชื่อว่าต้องเป็นผู้ ตามที่ดีก่อนจึงจะเป็นผู้นำที่ดีได้ลดบทบาทตนเองลงเป็นผู้ช่วยเหลือเอื้ออำนวยให้ผู้ตามได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

3.1.4 มีความฉลาดทางอารมณ์ จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นทั้งจุดเด่น จุดด้อย สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติตระหนักรู้ตนเองตลอดจน สามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีพลังใจ แรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ บรรลุเป้าหมายในชีวิต สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อ สภาพต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นไม่ยึดมั่นถือมั่นจนทำให้ปรับตัว ไม่ได้ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึง ความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

3.2 Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน (5 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นภาวะผู้นำทีมหรือการนำคนอื่น ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาชนะใจและความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายามใน การสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์การต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงานและการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูง เหล่านี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นมาก ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบ Matrix กล่าวคือการรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์การเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่เป็นระเบียบ ไม่มี สายการดำเนินงานอย่างชัดเจน คำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบควบคุมนั้น ในปัจจุบันได้กลายเป็น อดีตไปแล้ว ความพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียว คือความล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กุญแจสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำคือความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยอาจเป็นการมอบอำนาจต่อเพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่าง บุคคล ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสารกลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่าย การส่งเสริม และทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสดงความชื่นชมต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างตีมอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้สติปัญญา และความสามารถยกย่องชมเชย และ/หรือสนับสนุนให้ได้รับบำเหน็จ รางวัล หรือเลื่อนยศตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะให้คำแนะนำ สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน

3.2.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรักปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุขสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นทุกข์เดือดร้อน ให้พ้นทุกข์ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีไม่คิดอิจฉาริษยาวางเฉยไม่ยินดียินร้ายเมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติรู้จักให้แบ่งปันสิ่งของตนเองแก่ผู้อื่นที่ควรแบ่งปันพูดจาสุภาพอ่อนโยนประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมีความเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง จองหองหรืออวดดี

3.2.3 ความสามารถในการสร้างทีมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการรวมทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดทิศทาง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ กำหนดวิธีการทำงานมาตรฐานงาน และเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงาน สื่อสารที่ดี เปิดเผย ไม่ซ่อนเร้น จริงใจ และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทำงานเป็นหมู่คณะได้ลุล่วงด้วยดี สร้างระบบความเชื่อถือไว้วางใจ การรักษาความลับ การทำตามที่พูด การมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ การเสียสละ และอดทนร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในหมู่คณะเพื่อทำงานให้สำเร็จแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานร่วมกับหมู่คณะได้ทำงานโดยเชื่อว่าสามัคคีคือพลัง และโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของการรวมกันเป็นคณะสร้างบรรยากาศที่เอื้อในการแสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ เช่นสภาพแวดล้อมที่ดี มิตรภาพที่มีต่อกันของสมาชิก มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้นำมีหลักธรรมในการบริหาร (ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ประเมินผลงานของกลุ่มแบบมีส่วนร่วมอย่างยุติธรรม

3.3 Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หรือการนำองค์กร องค์กรต่าง ๆ สร้างอนาคตผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามตั้งเป้าหมายที่ไว้ บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ คือการให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กรบุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กรวิธีที่จะนำองค์กร

ไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องทำให้ประสบผลสำเร็จการนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงิน และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม แต่ละองค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำมาผสมผสานรวมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมมีข้อตกลงร่วมกันและกำหนดเป็นมาตรฐานความประพฤติและแบบอย่างที่ดีมีการสื่อสารข้อความตัวแบบพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีวิธีการสร้างให้เกิดการยอมรับด้วยใจและสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือลงโทษส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติตามโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรทุกคนนำมาตรฐานมาเป็นกรอบในการปฏิบัติตนนำมาตรฐานความประพฤติใช้เป็นเครื่องมือประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งซึ่งมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมมีองค์การ

3.3.2 นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงสร้างทีมที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์หลากหลายรูปแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและพัฒนาเทคนิค/ทักษะการทำงานกำหนดเป้าหมายการทำงานในระยะเวลาดำเนิน ๑ และมีกิจกรรมแสดงความสำเร็จปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนสร้างระบบที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจนเกิดเป็นวัฒนธรรมมีองค์การ

3.3.3 มุ่งผลสำเร็จของงาน รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน ขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน เอาใจใส่ต่องานที่ทำและมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ รู้จักพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ทำงานเต็มความสามารถ สุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ รักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัด

3.3.4 สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ มีการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย มีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติการหรือการให้บริการ สร้างเครือข่ายและ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม วัดและประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามาที่มีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมิน

ใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

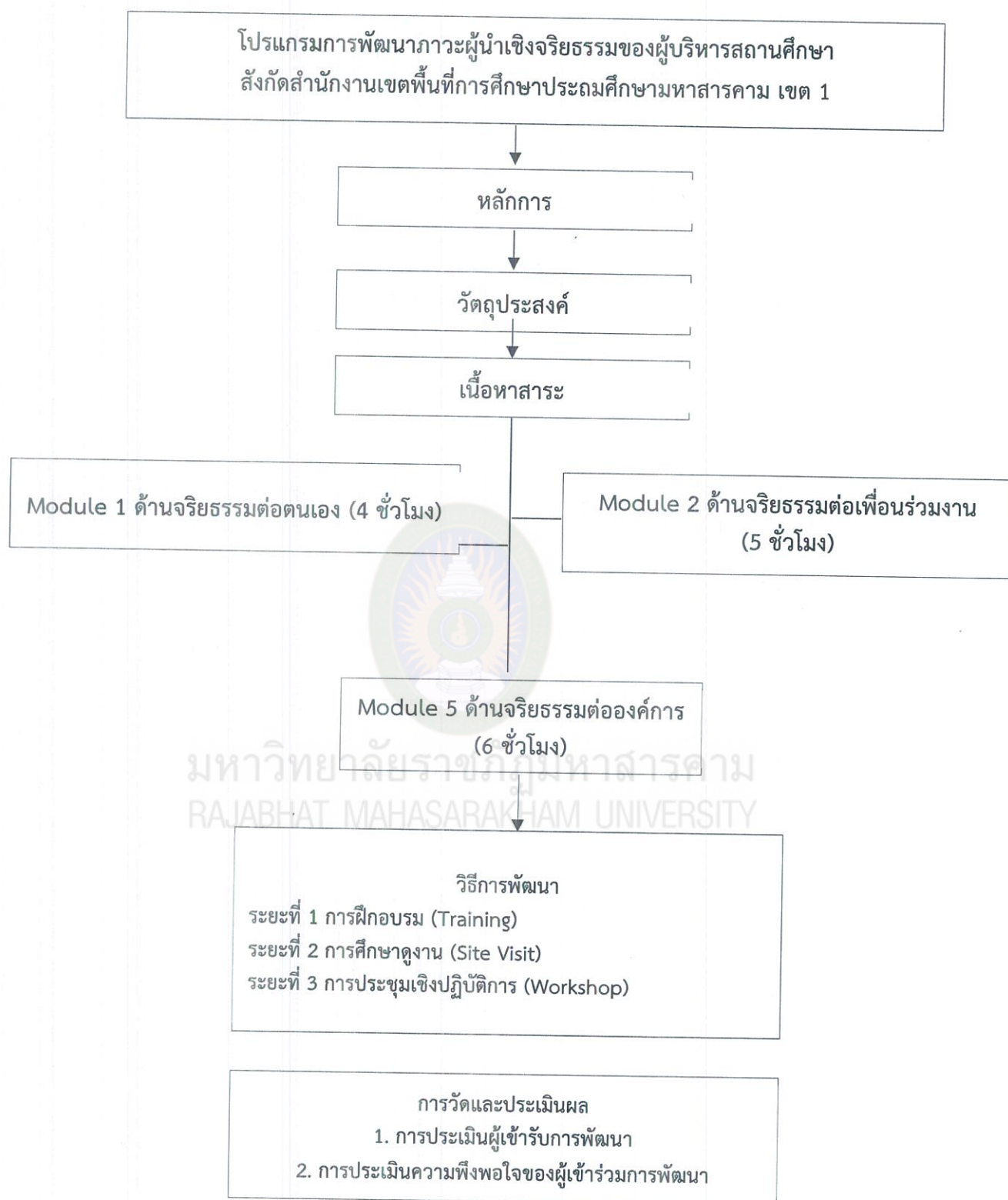
2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.1 โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 4.10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.4 Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อนระหว่าง และหลังการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือ ผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.82	0.14	มากที่สุด	4.86	0.89	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เห็นว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ 4.86 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ขอเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปผลดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.30) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจริยธรรมต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.24) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.25) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.23$) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{Modified} = 0.21$) และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.19$)

5.1.2 โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ทั้งนี้ การประสบผลสำเร็จของการเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์ประกอบหลักทั้ง 3 มิติถูกบูรณาการเข้าด้วยกัน แต่ละองค์ประกอบเสริมสร้างซึ่งกันและกัน องค์ประกอบเพียงมิติเดียวจะไม่สามารถทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบได้ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานของตน หรือการก้าวขึ้นสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization) ที่มุ่งพัฒนาสู่สังคมความสุขร่วมกันได้นั้น (Green and Happiness Society) จำเป็นที่ จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมเนื่องจากปัญหาทางจริยธรรมของ บุคคลจะส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมจนกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมืองนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของทุกคนในสังคม เพราะสังคมเป็นลักษณะสังคมประกิต (Socialization) คือทุกองค์กรที่อยู่ในสังคมจะต้องร่วมมือกันกระทำกิจกรรมเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข องค์กรหรือสถาบันที่อยู่ในสังคมจะต้องมีหน้าที่ชัดเจนในสังคมให้เป็นคนที่มีจริยธรรม ให้บุคคลในสังคมลดความรุนแรง ความเห็นแก่ตัว ลดพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ เป็นต้น เสี่ยงสะท้อนจากองค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่มีต่อการแก้ไขปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมไทย อันเนื่องมาจากบุคคลขาดคุณธรรม จริยธรรม ต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าภาระหน้าที่ในการสร้างสมดุลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคคลและสังคม กระทำได้โดยทุกฝ่ายร่วมมือกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเนื่องจากมีหน้าที่ในการสร้างทีมที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลากหลายรูปแบบ การกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายการทำงานในระยะเวลาดสั้น ๆ และมีกิจกรรมแสดงความสำเร็จ การปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างระบบที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การให้อยู่ร่วมกัน

อย่างเป็นสุขในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Pietersen (2010, pp. 196-199) โดยกล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำให้ครอบคลุมในประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามจะต้องบูรณาการและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากมิติใดมิติหนึ่งขาดประสิทธิภาพก็จะกลายเป็นผู้นำแบบธรรมดา สอดคล้องกับแนวคิดของ Macaluso (2014, pp. 37-49) ได้นำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Model for Ethical Leadership) มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง (Self) จริยธรรมต่อทีม/ความสัมพันธ์ (Team/Relationship) และจริยธรรมต่อองค์กร(Organization) โดยแต่ละด้านมีเงื่อนไขในการแสดงออกทางจริยธรรมของบุคคล (Condition of Being) คือเอกลักษณ์ส่วนบุคคล (Identity) สภาพความเป็นจริงภายใน (Internal Reality) สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับบริบท (Contextual Reality) แรงกดดันหรือความตึงเครียด (Tension) ความไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ (Ambiguity) และความซับซ้อน (Complexity) ของเหตุการณ์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า โดยรวม 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและ 2) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการรู้จักตนเองและการรู้จักพัฒนาตนเอง ยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมั่นใจในตัวเอง และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบ รู้ทางเจริญ และทางเสื่อมแห่งชีวิต และสามารถบูรณาการความรู้ได้ประยุกต์ใช้ได้ เป็นผู้ที่ประพฤติดี เป็นผู้เสียสละ และมีน้ำใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน สอดคล้องกับ วิณา วงศ์วิสิทธิ์ (2542, น. 34) ได้กล่าวถึง การให้เกียรติและเคารพตนเองหรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตนไม่ลืมตัว ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตนย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magnuson (1971, p. 96) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดีมีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดีรู้จักมอบหมาย

5.2.1.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ได้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหาภัยกับเพื่อนร่วมงาน ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตน

เพียงผู้เดียว ประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รู้ในความสามารถของ บุคคล มอบงานที่เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรมในหมู่คณะ และมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับ Karakose (2007, p. 97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น โดยปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Josephson (2009, pp. 118-123) กล่าวว่าความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบ สมจิตร์ (2542, น. 65) ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตา กรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัตินี้เป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองหน่วยงาน มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหาร อันหมายถึง มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่หรือมีแนวทางที่เจริญด้านสติปัญญาและอารมณ์นั่นเอง

5.2.1.3 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนองค์การ พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ และให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร นำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาองค์กร กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์การ มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, น. 18) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุก

ตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตบริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักการประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับ Jobs (2010, pp. 45-55) กล่าวถึง 8 เคล็ดลับบริหารองค์การเพื่อความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศว่าในองค์การหรือบริษัทขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่เพิ่งก่อร่างสร้างตัว จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในงานบริหารจัดการที่ดีจึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาองค์การให้ก้าวหน้าเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศในอนาคต ดังนั้น ในการเป็นผู้บริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความเคล็ดลับในการบริหารองค์การด้วย

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า

5.2.2.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการรู้จักตนเองและการรู้จักพัฒนาตนเอง ในการเป็นผู้นำถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำคนอื่น ยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมั่นใจในตัวเอง และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรมใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบ รู้ทางเจริญ และทางเสื่อมแห่งชีวิต และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติดี เป็นผู้เสียสละ และมีน้ำใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน

5.2.2.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ได้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รู้ในความสามารถของ บุคคล มอบงานที่เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรมในหมู่คณะ และมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรม

5.2.2.3 ด้านจริยธรรมต่อองค์การ ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ และให้ทิศทางสู่

เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร นำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กร เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลัง ในการพัฒนาองค์กร กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่อง กับสถานการณ์รอบด้าน แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

5.2.3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง Module 2 จริยธรรมต่อเพื่อร่วมงาน Module 3 จริยธรรมต่อองค์กร ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ 4.86 ตามลำดับ จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ การพัฒนาที่มีรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อให้นำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิด เชษฐา คำคลอง (2557, น. 120) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 11) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา และโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.3.1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.3 ผลจากการนำเครื่องมือไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา และนำผลการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง. กรุงเทพฯ: คณะทำงานสงเคราะห์ถอดบทเรียนองค์ความรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษฐา คำคลอง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). แนวทางใหม่ในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในทิศทางการแนะแนวเพื่อคุณภาพชีวิตเยาวชน. กรุงเทพฯ: สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2554). บทสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. อัดสำเนา. สำนักงาน ก.พ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.

- ทองใบ สุดชาติ. (2549). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ.
- ทิตนา เขมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- ทิตนา เขมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์. (2540). *แบบแผนและเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, บุปผา เมฆศรีทองคำ และธวัชชัย ฆะราช. (2551). *การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (มุงมีคุณธรรม), สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาจ ญ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย. (2551). *การสำรวจและการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, สุวิมล วองวานิช. (2543). *ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมระดับบุคคล เพื่อมุ่งความสำเร็จของสวนรวมของนักศึกษามหาวิทยาลัย: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ การรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม นาคอ้าย. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวคิดในโลกตะวันตก. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มศว., 4(8), 62-70.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2540). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียานุช พิบูลสรารุช. (2551). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (สาคร ชิตงุโร). (2555). *กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง (Dare to Change) คือการพัฒนา*. สืบค้นได้จาก http://www.mbuisc.ac.th/web/54/doc/phd/dare_to_change.pdf.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *การศึกษาอารยธรรมที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุตโต). (2551). *การพัฒนาจริยธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุตโต). (2551). *ภาวะผู้นำ: จริยธรรมนักการเมือง*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระมหาภูฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2552). *ภาวะผู้นำ: จากเนลสัน มันเดลา โอบามาแห่งทำเนียบขาว*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิมุตตยาลัย.
- ไพศาล วรรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระเบียบ สมจิตร. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสีร์ร์ค ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ .
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. Theories, Research, and Approaches to Development*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นจาก <http://www.siamhrm.com/?name=management&file=realnews&max=187>.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ โสมประยูร. (2546). *การพัฒนาทักษะการเขียนระดับประถมศึกษา*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทย หน่วยที่ 9. หน้า 531 – 594. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. 15 มิถุนายน 2555. สืบค้นจาก <http://www.wiruch.com>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีณา วงศ์วิสิทธิ์. (2542). *พุทธศาสน์. นครปฐม: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม*.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2546). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมยศ นาวิกาน. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวคิดเชิงทฤษฎี*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552, เมษายน-พฤษภาคม). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 30, 30-32.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิวลี ศิริไล. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุกัญญา สุตบรรทัด. (2540). *จิตวิญญาณหนังสือพิมพ์ เอกสารประกอบการสอนวิชา จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ โจมเสนาะ. (2545). *การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม: กรณีศึกษา ชีวิตและผลงานของศาสตราจารย์ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (จริยศาสตร์ศึกษา))*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรีย์พร พานิช. (2551). *การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษาภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: ภาควิชาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุเทพ ปาลสาร. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)*. สืบค้นได้จาก <http://suthep.crru.ac.th/>.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์ .
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา และรสสุคนธ์ มกรมณี. (2549). *รายงานโครงการวิจัย เรื่อง รูปแบบนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมของต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนาารูปแบบ โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรม ในการ ทำงานของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบัน อุดมศึกษาสังกัดสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,
- อุทัย โฉวมั่นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม แนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษากนอกระบบ โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Achua, C. F., and Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership* (4thed.). Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Adair, R. (2008). Developing great leaders, one follower at a time. In R. E. Riggio, I. Chaleff, and J. Lipman-Blumen (Eds.), *The art of followership: How great followers create great leaders and organizations* (pp. 137-153). San Francisco: Jossey-Bass.
- Angalet, G. W. (2000). *A new leadership paradigm for the twenty-first century*. Doctoral Dissertation: University of Delaware.
- Bar-On, R. and Parker, J. D. A. (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 8, 19-31.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bateman, T. S. and Zeithaml, C. P. (1990). *Management Function and Strategy*. Boston: Irwin.
- Bennis, W. (2008). *The Art of Followership: How great followers create great leaders and organizations*. (I. C.-B. R. E. Riggio, I. Chaleff and J. R. Lipman-Blumen (Eds.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bennis, W. (2010). Art of Followership. *Leadership Excellence*, 27(1), 3-4.

- Berghofer, D. and Schwartz, G. (2008). New Paradigm: Ethical Leadership: Right Relationships and the Emotional Bottom Line The Gold Standard for Success. *International Journal of Economic Humanism Medicine and conscious Evolution*, 3(1), Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>
- Bjugstad, K., Thach, E. C., Thompson, K. J., and Morris, A. (2006). A Fresh Look at Followership: A Model for Matching Followership and Leadership Styles. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(3), 304-319.
- Blake, R. R. and Mouton, J. S. (1986). *Executive Achievement: Making it at the Top*. Singapore: McGraw-Hill.
- Blanchard, A. L., Welbourne, J., Gilmore, D., and Bullock, A. (2009). Followership Styles and Employee Attachment to the Organization. *The Psychologist Manager Journal*. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10887150902888718>.
- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls*. Organizational Dynamics.
- Brown, M. E. and Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., and Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Boone, E. J. (1992). *Developing Programs in Adult Education*. Prospect Heights. Brooklyn: Waveland Press.
- Caffarella, R. (2002). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers*. New York: Jossey-Bass.
- Campbell, S. and Samiec, E. (2005). *5-D Leadership: Key Dimensions for Leading in The Real World*. Mountain View: Davies-Black.
- Chaleff, I. (2003). *The Courageous Follower* (2nded). San Francisco: Barrett-Koehler.
- Chaleff, I. (2008). *Creating New Ways of Following. The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Chen, A. and Liu, X. (2009). Task Values, Cost and Choice Decisions in College Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 28(2), 192- 213.
- Cohen, E. (2007). *Leadership without Borders*. Singapore: Wiley.
- Conger, J. and Ready, D. (2004). Rethinking leadership competencies. *Leader to Leader*, 32, 41-48.
- Coles, C. (2002). Developing Professional Judgment. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 22, 3-10.
- Collinson, D. (2006). Rethinking Followership: A Post-Structural Analysis of Follower Identities. *The Leadership Quarterly*, 17(2), 179-189.
- Covey, S. R. (2003). *The 7 Habits of Highly Effective People: Personal Workbook*. New York: Simon and Schuster.
- Crosby, B. and Kiedrowski, J. (2007). Integrative leadership: Observations from a University of Minnesota seminar series. *Paper presented at the International Leadership Association Annual Conference, November 2, 2007*. Vancouver, Canada. Available: <http://www.leadership.umm.edu>.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience* (2nded). Fort Worth, TX: Harcourt College.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience* (3rd ed). Mason: Thomson South-Western.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4thed). Ohio: South-Western, Cengage.
- Daft, R. L. (2010). *The Leadership Experience* (5thed). Ohio: South-Western, Cengage.
- Daft, R. L. (2013). *Organization Theory and Design* (11thed). South-Western, Cengage.
- Daniels, D. M. (2009). *Ethical Leadership and Moral Reasoning: An Empirical Investigation*. The Degree of Doctor of Business Administration: Nova South eastern University.
- Day, V. D., Harrison, M. M. and Halpin, M. S. (2009). *An integrative approach to Leader Development*. New York: Taylor and Francis Group.
- De Hoogh, A. H. B. and Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *Leadership Quarterly*, 19, 297-311.

- Dirks, K. T. and Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-analytic findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611- 628.
- Dixon, G. and Westbrook, J. (2003). Followers Revealed. *Engineering Management Journal*, 1, 19-25.
- Drucker, F. P. (1998). *Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge*. Boston: Harvard Business School.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership* (6thed). Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Freeman, R. E. and Stewart, L. (2006). *Developing Ethical Leadership*. Retrieved from http://www.darden.virginia.edu/corporate-ethics/pdf/ethical_leadership.pdf.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2003). *The Moral Imperative of School Leadership*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gary, Y., Rubina, M., Shahidul, H., and Gregory, E. P. (2011). *An improved measure of ethical leadership*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/258152783_An_Improved_Measure_of_Ethical_Leadership
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1997). *Organization: Behavior, Structure, Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Goodenough, P. L. (2008). *Ethical Leadership, Values Congruence, and Work Place Deviance: An Exploratory Study*. The Degree Doctor of Management: Webster University ProQuest Dissertations Publishing.
- Grace, B. (2006). *Ethical Leadership: In Pursuit of the Common Good*. Seattle: Center for Ethical Leadership.
- Hatala, R. J. and Hatala, L. M. (2005). *Integrative Leadership*. Altona, MB, Canada: Friesens Corporation.

- Hayden, R. W. (2011). *Greenleaf's "Best Test of Servant Leadership: A Multi-Level Analysis*. The Degree of Doctor of Philosophy: University of Nebraska.
- Hemdemhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A. Oddou, G. R., Maznevski, M. L., Stevens, M. J. And Stahl, G. K. (2013). *Global Leadership: Research, Practice, and Development* (2nded). New York: Routledge.
- Henry, B. C. (2012). Leadership models for effective change management. *International Journal of Computer Science and Management Research*, 1(4), 817-819.
- Hinman, K. (1998). *Social Psychology*. New York: The Free Press.
- Hollander, E. P. (1992). Leadership, Followership, Self, and Others. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43-54.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hosotani, K. (1992). *The QC Problem Solving Approach: Solving Workplace Problems the Japanese Way*. Tokyo: 3A Corporation.
- Hosotani, K. (2009). *The QC Problem Solving Approach: Solving Workplace Problems the Japanese Way* (4thed). New Delhe: Productivity.
- Howell J. P. and Costley D. L. (2005). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Howell, J. P. and Costley, D. L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership Saddle River*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9thed). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (8thed). New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (6thed). New York: McGraw-Hill.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. and Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (7thed). New York: McGraw-Hill.
- JobsDB. (2010). 8 เคล็ดลับบริหารองค์กรเพื่อความเป็นหนึ่ง. Retrieved from <http://th.jobsdb.com/TH/EN/Resources/JobSeekerArticle/general52.htm?ID=694>.
- Jones, G. R. (2001). *Organizational Theory: Text and Cases* (3rded). New Jersey: Prentice Hall.

- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLO) project*. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED2sixpillars.html>.
- Karakose, T. (2007). High school teacher's perceptions regarding principals' ethical Leadership Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-437.
- Kalshoven, K. and Hartog, D. N. (2009). Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypically and Trust. University of Amsterdam Business School, the Netherlands. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 192-210.
- Katarina, K., Bogdan, L., and Metka, T. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems, Fourth Quarter*, 14(5), 31-42.
- Kellerman, B. (2008). *Followership: How followers are creating change and changing Leaders*. Boston: Harvard Business Press.
- Kelley, R. E. (2008). Rethinking followership. In R. E. Riggio, I. Chaleff and J. R. Lipman-Blumen (Eds.), *The art of followership: how great followers create great leaders and organizations (pp.5-16)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kelley, R. E. (1992). *The Power of Followership*. New York, NY: Doubleday.
- Kelley, R. E. (1992). *The Power of Followership: How to Create Leaders People Want to Follow, and Followers Who Lead Themselves*. New York: Doubleday/Currency.
- Kelly, R. E. (1988). In Praise of Followers. *Harvard Business Review*, 6, 142-148.
- Kohlberg, L. (1985). *Moral stages and moralization: The cognitive development approach*. In T. Liekone (ed.) *Moral Development and Behavior: Theory, Research and Social Issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Koontz, H. and Wehrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw -Hill.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2003). *Leadership practice inventory (LPI) (2nded)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2006). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices (2nded)*. Burr Ridge, ILL: Irwin/McGraw-Hill.
- Langlois, L. and Lapointe, C. (2010). Can ethics be learned?: Results from a three-year action action-research project. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 147-163.
- Lennick, D. and Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success*. Upper Saddle River. New York: Prentice Hall.

- Lennick, D., Kiel, F. and Jordan, K. (2011). *Moral Intelligence 2.0: Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times*. Boston: Pearson Education.
- Lord, R. G., and Hall, R. J. (2005). Identity, deep structure, and the development of leadership skill. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 591-615.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2004). *Educational Administration: Concepts and Practice*. Belmont, California: Thomson.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices* (6thed). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2010). *Leadership: Theory Application and Skill Development* (4thed). United States of America: Cengage Learning.
- Macaluso, T. (2014). *A Model for Ethical Leadership*. Retrieved from <http://www.newthinker.com/NewThinking%20about%20ETHICAL%20LEADERSHIP.pdf>.
- Magnuson, W. C. (1971). The characteristics of successful school business managers. *Dissertation Abstract International*, 32(12), 133-A.
- McManus, K. A. (2011). *The Relationship between Ethical Leadership, Attachment Orientation and Gender in Organizations*. The Degree of Doctor of Philosophy Clinical Psychology: Walden University.
- Manning, G. and Curtis, K. (2009). *The Art of Leadership* (3rded.). Singapore: McGraw-Hill.
- Massaro, T. (2000). *Living Justice Catholic Social Teaching in Action*. Oxford: Rowman and Littlefield.
- McShane, S. L. and Glinow, M. A. V. (2008). *Organizational Behavior* (4thed). China: McGraw-Hill.
- Mendonca, M. and Kanungo, R. N. (2007). *Ethical Leadership*. Glasgow: Bell and Bain Ltd.
- Mitchell, J. N. (2008). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field, *Journal of Business Ethics*, Publisher: Springer Netherlands, Springer Link, March 14, 2009.
- Mitchell, T. R. and Larson, J. R. (1987). *People in organizations: An introduction to Organization behavior* (3rded.). New York: McGraw-Hill.
- Mowbray, D. (2009). *Code of Conduct for Ethical Leadership: A discussion Document*. Retrieved from <http://www.derekmowbray.co.uk/images/codeforethicalleadership.pdf>.

- Moynihan, D. P., and Ingraham, P. W. (2004). Integrative leadership in the public sector: A model of performance-information use. *Administration and Society*, 36(4), 427-453.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology* (7thed). North Carolina: Thomson Wadsworth.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Connelly, M. S. and Marks, M. A. (2000). Leadership skills: Conclusions and future directions. *Leadership Quarterly*, 11(1), 155–170.
- Mumford, T. V., Campion, M. A. and Morgeson, F. P. (2007). The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels. *Leadership Quarterly*, 18, 154–166.
- Mushonga, S. M. and Torrance, C. G. (2008). Assessing the relationship between Followership and the Big Five factor model of personality. *Review of Business Research*, 8, 185-193.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to Leadership: Concept and Practice* (2nded). Thousand Oaks: Sage.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice* (4thed). Thousand Oaks, California: Sage.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5thed). Thousand Oaks, California: SAGE.
- O'Leary, E. (2000). *10 minute Guide to Leadership* (2nded). Indianapolis, IN: Pearson Education.
- Oyetunji, C. O. (2013). The Relationship between Followership Style and Job Performance in Botswana Private Universities. *International Education Studies*, Published by Canadian Center of Science and Education, 6(2).
- Pellicer, L. O. (2003). *Caring Enough to Lead: How Reflective Thought Leads to Moral Leadership*. Washington: Crown Press.
- Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F. and Oehlers, P. F. (2009). Education and Training in ethical decision making: comparing context and orientation. *Education and Training*, 51(1), 70-83.
- Poon, J. (2002). Wanted: Business leaders in a haywire future. *Management Research News*, 25(6), 84-92.

- Ross, Jr. W.T. and Robertson, D. C. (2000). Lying: The Impact of Decision Context. *Business Ethics Quarterly*, 10(2), 409- 440.
- Remy, N. (2014). Fostering ethical leadership in organizations. *European Journal of Business and Management*, 6(33), 56-63.
- Resick, C. J., Martin, G., Keating, M., Dickson, M. W., Kwan, H. K. and Peng, C. (2011). What Ethical Leadership Means to Me: Asian, American, and European Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 101, 435-457.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684. Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/3094827?uid=3738720&uid=2132&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101575882567>.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.248/abstract;jsessionid=8CB005ABFC793865BCF00D554CC81E63.d02t02>.
- Schermerhorn, J. R., Jr, Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed). Hoboken: John Wiley and Sons, Inc.
- Schmidt, F. L. and Hunter, J. E. (1992). Causal modeling of processes determining job performance. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 89-92.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Handbook for Effective Department Leadership: Concepts and Practices in Today's Secondary Schools* (2nded). Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco: Josey-Bass.
- Shapiro, J. P. and Stefkovich, J. A. (2011). *Ethical Leadership and Decision Making in Education: Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas* (3rded). New York: Routledge.
- Shaw, W. R. (1999). *An Education in Ethics: Issues in Ethics*. Retrieved from <http://www.scu.edu/ethics/publications/iie/v10n1/education.html>,
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Sutherland, M. A. (2010). *An Examination of Ethical Leadership and Organization Commitment*. The Degree of Doctor of Business Administration: Nova Southeastern University.
- Shondrick, S. J. and Lord, R. G. (2010). Implicit leadership and followership theories: dynamic structures for leadership perceptions, memory, and leader-follower processes. In G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1-34). Birmingham, UK: Wiley-Blackwell.
- Stoner, James A.F. and Freeman, E. R. (1989). *Management* (4thed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Tannenbaum, R. and Schmidt, W. (1973). How to choose a leadership pattern. Harvard Business Review. (May-June) cited by Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4thed). Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Trevino, L. K. Hartman, L. P. and Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executive Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Wilson, S. (2008). *Research is ceremony: Indigenous research methods*. Canada: Fernwood Publishing.
- Winston, B. E. and Patterson, K. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2), 6-66.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations* (5thed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7thed)). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 2) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) จริยธรรมต่อองค์การ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อคำถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิจัยในเรื่องนี้

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นายปิยพงษ์ หมั่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นิยามศัพท์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรม ในระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทาง ด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ ด้าน 63 ตัวบ่งชี้

1.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง หมายถึง ภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเอง จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือความมีประสิทธิผลในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำผู้อื่น ภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็น และยึดมั่นในจุดยืนของตนเองเป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือการรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ องค์ประกอบเหล่านี้สร้างความมีอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่นประกอบด้วย 21 ตัวบ่งชี้

1.2 ด้านจริยธรรมเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่หรือการนำคนอื่น ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาชนะใจและความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายามในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร ต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน และการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูงเหล่านี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นมาก ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบ Matrix กล่าวคือการรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์กรเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสายการดำเนินงานอย่างชัดเจน คำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบควบคุมนั้น ในปัจจุบันได้กลายเป็นอดีตไปแล้ว ความพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียว คือความล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กุญแจสู่ความสำเร็จ

ของการเป็นผู้นำคือความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยอาจเป็นการมีอำนาจต่อเพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่าง บุคคล ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสารกลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่าย การส่งเสริมและทำงานร่วมกัน เป็นทีม การแสดงความชื่นชมต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้

1.3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์หรือการนำองค์กร องค์กรต่าง ๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามตั้งเป้าหมายไว้ บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ คือการให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร บุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กรวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องทำให้ประสบความสำเร็จการนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงิน และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำมาผสมผสานร่วมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 22 ตัวบ่งชี้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ หรือข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนทุกกลุ่มสาระในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

4. โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางที่ใช้พัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีหน้าที่กำกับดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จัด

การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวาปีปทุม อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน และ
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item
Objective Congruence: IOC) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบด้านจริยธรรมต่อตนเอง					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม น่าเชื่อถือ				
2.	ผู้บริหารเป็นผู้แต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทย เหมาะสม กับวัยและกาลเทศะ				
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีศรัทธาในการทำมาตย์ ความถูกต้อง มุ่งมั่น ทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี				
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำนึกในบุญคุณและกตัญญูต่อผู้อื่น และแสดงออกเป็นที่ปรากฏต่อสาธารณะ				
5.	ผู้บริหารเป็นผู้เคารพกฎกติกา คุณค่าของสังคม คืออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม มีความพอเพียง และมีความเป็น ประชาธิปไตย				
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสาธารณะและนำใจรับใช้บริการต่อ ส่วนรวมและประเทศชาติ				
7.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นใจในตัวเองที่ยึดหลักการคุณธรรม และจริยธรรม				
8.	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอด้านการศึกษาระยะ เพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาได้อย่างถูกต้อง มีปัญญา อันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้				

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
9.	ผู้บริหารเป็นผู้กล้าคิดกล้าตัดสินใจบนหลักคุณธรรม จริยธรรม และยอมรับผลที่เกิดขึ้น				
10.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ประกอบ วิชาชีพด้วยกัน				
11.	ผู้บริหารเป็นผู้มีการให้การเสียสละ นอกจากเสียสละทรัพย์ สิ่งของแล้วยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่น				
12.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา และใจ ทั้งในการปกครอง และในทางศาสนา				
13.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความซื่อตรงในการฐานะผู้บริหาร ดำรงอยู่ ในสัตย์สุจริต				
14.	ผู้บริหารเป็นผู้มีอริยาศย์อ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโส และอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกัน และต่ำกว่า				
15.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน				
16.	ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนคิด พูด และทำ ไม่แสดงอาการโกรธให้ปรากฏสามารถ ระงับได้				
17.	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละ ไม่เบียดเบียนคนอื่นและตนเอง				
18.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความอดทน อดกลั้น				
19.	ผู้บริหารเป็นผู้ธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม				
20.	ผู้บริหารเป็นผู้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานงาน อาชีพและ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบ				

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
21.	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตใจตั้งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต ช่มกิลเลส นีวรรณ				
องค์ประกอบด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 คือเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา				
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่น ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์				
3.	ผู้บริหารเป็นผู้สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและน่าไว้วางใจ				
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ และคิดอย่างสร้างสรรค์				
5.	ผู้บริหารเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถ ประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร				
6.	ผู้บริหารเป็นผู้รู้ในความสามารถของ บุคคล มอบงานที่ เหมาะสม มีความสามารถในการบุคคลโดยภักดีต่อโรงเรียน สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรม				
7.	ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารคน				
8.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน ประสาน ประโยชน์ ประสานน้ำใจ กับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี				
9.	ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นและปลุกเร้าผู้ร่วมงานให้ทำในสิ่งที่ ถูกต้อง				
10.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้โอกาสและความท้าทายแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพื่อ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น				

ข้อที่	ข้อคำถาม/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
11.	ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาและเผยแพร่หลักการ/ หลักธรรมคำสั่งสอน กฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน				
12.	ผู้บริหารเป็นผู้ยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมคุณธรรม				
13.	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนด้านจริยธรรมคุณธรรม				
14.	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้				
15.	ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีปรองดอง				
16.	ผู้บริหารเป็นผู้วางตัวเหมาะสม น่าคบหา เสมอต้นเสมอปลาย				
17.	ผู้บริหารเป็นผู้เห็นความสำคัญและการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง				
18.	ผู้บริหารเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย				
19.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม				
20.	ผู้บริหารเป็นผู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน				
องค์ประกอบด้านจริยธรรมต่อองค์กร					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันประกอบด้วยความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน ความภูมิใจตั้งใจและพอใจ				

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.	ผู้บริหารเป็นผู้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีภูมิรู้ทางด้าน การศึกษา หลักสูตร การสอน เห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยง ระหว่างการศึกษา กับสถานะแวดล้อมในสังคม สามารถ วิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาของชาติได้อย่าง ชัดเจน				
3.	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ในงานที่ รับผิดชอบก่อนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง				
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการบริหาร การวางแผน กลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ				
5.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหารสถานการณ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน				
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและ การใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร				
7.	ผู้บริหารเป็นผู้มีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบ ด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์				
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์				
9.	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัดและเกิด ประโยชน์สูงสุด				
10.	ผู้บริหารเป็นผู้ยกย่องและตอบแทนผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร				
11.	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่				

ข้อที่	ข้อคำถาม/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
12.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม				
13.	ผู้บริหารเป็นผู้จัดความตึงเครียดด้วยวิธีที่เหมาะสม				
14.	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของตนเอง				
15.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและชัดเจน สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยัง บุคคลอื่นเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า				
16.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี สามารถนำองค์กรได้				
17.	ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ข้อมูลทางสถิติงานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจ				
18.	ผู้บริหารเป็นผู้นำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในโรงเรียน เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้				
19.	ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งมั่นการบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จบนพื้นฐานของความถูกต้องเพื่อสังคมและประเทศชาติ				
20.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์				

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
21.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง				
22.	ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย และมีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านจริยธรรมต่อตนเอง

.....

.....

2. ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

3. ด้านจริยธรรมต่อองค์การ

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นายปิยพงษ์ หมื่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ						
1.2 ความสำคัญของหลักการ						
1.3 การนำไปใช้						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา						
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา						
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ						
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา						
3.4 Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง						
3.5 Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน						
3.6 Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร						
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม						
4.2 การศึกษาดูงาน						
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ						
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา การพัฒนา						
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา โดยรวม						

ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 63 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง จำนวน 21 ตัวบ่งชี้
- 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้
- 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร จำนวน 22 ตัวบ่งชี้

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำ ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 63 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง จำนวน 21 ตัวบ่งชี้

2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร จำนวน 22 ตัวบ่งชี้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความซึ่งเป็นการแสดงความเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของครูผู้สอนให้มากที่สุด

สภาพปัจจุบัน

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
กระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น										

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

หรือสแกน QR CODE เพื่อทำแบบสอบถาม



SCAN ME

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY



แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

1.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อตนเอง

ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อตนเอง
อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน
ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อเพื่อน
ร่วมงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อองค์กร ด้านจริยธรรมต่อ
องค์กร

ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อ
องค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปิยพงษ์ หมื่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้สัมภาษณ์

วันที่...../...../.....



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข. 1 ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	-1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข. 1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข. 1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข. 2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) แบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	0.57	33	0.56
2	0.50	34	0.35
3	0.40	35	0.51
4	0.57	36	0.47
5	0.47	37	0.56
6	0.41	38	0.47
7	0.56	39	0.58
8	0.58	40	0.51
9	0.44	41	0.40
10	0.47	42	0.57
11	0.36	43	0.47
12	0.41	44	0.41
13	0.56	45	0.56
14	0.25	46	0.58
15	0.56	47	0.44
16	0.36	48	0.56
17	0.50	49	0.58
18	0.47	50	0.44
19	0.56	51	0.47
20	0.47	52	0.36
21	0.58	53	0.41
22	0.51	54	0.56
23	0.40	55	0.25
24	0.58	56	0.56
25	0.47	57	0.25
26	0.41	58	0.56

(ต่อ)

ตารางที่ ข. 2 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
27	0.56	59	0.36
28	0.58	60	0.51
29	0.44	61	0.47
30	0.47	62	0.56
31	0.36	63	0.47

หมายเหตุ. ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข. 3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.4 Module 1 ด้านจริยธรรมต่อ ตนเอง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านจริยธรรมต่อ เพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านจริยธรรมต่อ องค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ ข. 3 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่ เข้าร่วมพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.82	0.14	มากที่สุด	4.86	0.89	มากที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

หนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๒๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำนวน ๓๒๐ คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๓๙ คน ข้าราชการครู จำนวน ๒๘๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/วส/๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำนวน ๓๒๐ คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๓๙ คน ข้าราชการครู จำนวน ๒๘๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๗๒๑๑๔ ตย ๑๖๓



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๔๓๑๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุริโย ปุริโส

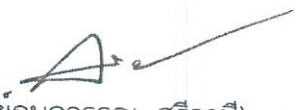
ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
 คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๓๑๙/

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสังคม โคตรมี

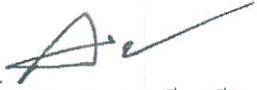
ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
 คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 โทรศัพท์ ๐๔๓๓/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๓๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปวิวรรต น้อยตาแสง

ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนากาเวผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐๔๓๓/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๓๑๓/

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนัส โพธิ์บัติ

ด้วยนายเป็ยพงษ์ หมื่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสุริโย บุรีใส

ด้วยนายปิยพงษ์ หมื่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
และบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำ
การสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๕๒๔๓๖)



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายเชียรชัย ชำขันมะลี

ด้วยนายปิยพงษ์ หมื่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๔๒๔๓๖)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายปวิวรรต น้อยตาแสง

ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๕๒๕๓๖)



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสังคมโคตรมี

ด้วยนายปียพงษ์ หมื่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
และบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำ
การสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๕๒๕๓๖)



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสมคิด สุขเอิบ

ด้วยนายปิยพงษ์ หมื่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๕๒๔๓๖)



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางปิยะดา เทียงดีฤทธิ์

ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
และบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำ
การสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๔๒๔๓๖)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนัส โพธิ์ปติ


ด้วยนายปิยพงษ์ หมั่นไธสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๗๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
และบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำ
การสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๑-๖๙๔๒๔๓๖)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๓๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปวีร์วรรต น้อยตาแสง

ด้วยนายปวีร์วรรต น้อยตาแสง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓

ภาคผนวก ง

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

An Ethical Leadership Development Program For School Directors
In Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2



นายปิยพงษ์ หมื่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้เป็น อย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทุกท่าน

ขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ และขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อ ชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนา โปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายปิยพงษ์ หมื่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	5
เนื้อหาสาระ	5
วิธีการพัฒนา	8
การวัดและประเมินผล	10
ส่วนที่ 2 โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	
Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง	13
Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	17
Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์การ	21
บรรณานุกรม	33



ส่วนที่ 1
บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. หลักการ

โลกในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารที่ส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาอบรมที่จะช่วยสร้างดุลยภาพระหว่างพัฒนาวิทยาการกับพัฒนามนุษย์จะเกิดจากความสัมพันธ์นานาชาติ (Internationalization) ได้ขยายขอบเขตจากประเทศเพื่อนบ้านไปสู่โลกกว้างในลักษณะของโลกาภิวัตน์ (globalization) พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรมจะมีลักษณะเป็นสากล ศาสนาจะว่าด้วยศรัทธา จริยธรรมจะเป็นเรื่องจริงที่นัยคุณงามความดีจะมีลักษณะเป็นสากล จริยธรรมที่ว่าด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเบียดเบียน ทำให้ผู้อื่นและตนเองได้รับความทุกข์เดือดร้อนช่วยเหลือเกื้อกูล ควบคุมตนเองได้ สามารถปรับประยุกต์หลักธรรมในศาสนาของตนนำไปใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการครองชีวิต มนุษย์มักจะไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนรู้สึกว่าจะขาดหายไป ความเจริญก้าวหน้าของชาติมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกา ประชาชนรู้สึกว่ายิ่งความเจริญทางวัตถุมีมาก การแข่งขันรับแรงกดดันต้องต่อสู้ปรับตัวไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ อาชญากรรม ภัยธรรมชาติที่สร้างความตื่นตระหนก มีปรากฏครั้งแล้วครั้งเล่า ความต้องการแสวงหาวิถีดับทุกข์ ทำให้หลายคนหันเข้าหาการนั่งสมาธิ การฝึกโยคะ การศึกษาค้นคว้าศาสนาของตะวันออกมากขึ้น ในขณะที่ชาวตะวันออกต่างก็แสวงหาความก้าวหน้าทางเทคนิควิทยาการของชาวอเมริกันเพื่อนำเข้าไปใช้กับบ้านเมืองของตนด้วยสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพของปัญหา การคมนาคมรอบด้าน พื้นฐานการศึกษาทางสังคม การศึกษาเปรียบเทียบ จะช่วยให้ปรัชญาการศึกษาปรับเอาหลักจริยธรรมมาใช้ให้เข้ากับสภาพชีวิตปัจจุบัน เข้ากับระบบการศึกษาในสังคมที่ซับซ้อนกว่าในอดีต พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรมเป็นหลักที่มั่นคงของความเข้าใจในเนื้อแท้ของความจริงที่ดำรงอยู่ ทำให้มนุษย์รู้จักมองตน มองโดยรอบ เรียนรู้ชีวิตหลายแง่หลายมุม สามารถวางระบบโครงสร้างการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจด้านกำลังคนและคุณภาพของคน สามารถสร้างคุณลักษณะนิสัยประจำชาติที่เรียกว่า จรรยาบรรณของชาติ ซึ่งการพัฒนากำลังคนและคุณภาพของคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีงามมีศักยภาพที่สมบูรณ์แบบนั้น จะต้องมุ่งเน้นให้ทุกคนยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นการวางรากฐานให้สังคมสงบสุขตลอดไป (ขนิษฐนิษาทองสุข, 2560)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในระยะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานานและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปอย่างหลากหลาย จนยากต่อการแก้ไข กลายเป็นมะเร็งร้ายของระบบสังคม สะท้อนให้เห็นคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมถอยลงไปเรื่อยๆ สภาพปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความบกพร่องทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากจิตใจถูกครอบงำด้วยกิเลสตัณหา ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง ปลดปล่อยความอยากมีอิทธิพลมาบงการชีวิต เห็นกงจักรเป็นดอกบัว เห็นชั่วเป็นดี ท่านพุทธทาสกล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) เป็นคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่ม เป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน มาเป็นเครื่องมือ ในการสร้างจิตสำนึก เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำหรือผู้ใหญ่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กและเยาวชนก็จะเลียนแบบ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการแก้ไข ป้องกัน ไปทีละเล็กละน้อย

ดังกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่า คำสอน จงสอนเขาด้วยแบบอย่างที่ดีของเรา เด็กจะไม่เป็น
อย่างที่คุณสอนแต่จะเป็นอย่างที่คุณเป็น”

ในสภาพสังคมไทยเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม
(ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (competent) ซึ่งคงไม่แปลกที่จะมีเสียงจากสังคมที่ต้องการได้
ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริไล, 2550) อย่างไรก็ตามในโลกแห่ง
ความเป็นจริง มักจะไม่พบคุณสมบัติที่สมบูรณ์ดังกล่าวในผู้บริหารในแต่ละระดับจนถึงระดับสากล และยัง
พบอีกว่าผู้บริหารในปัจจุบันทั้งที่มาจากทางเลือกตั้ง หรือมาจากการแต่งตั้งก็ดี พบว่าส่วนใหญ่มักมี
คุณสมบัติที่โดดเด่นด้านความสามารถนำด้านจริยธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าบนความ
เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) ความเป็นสังคม
ข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T period) การเน้น
เรื่องสิทธิมนุษยชน (human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมาย
ชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (hedonism) จากที่กล่าวมานี้เมื่อได้ศึกษารายละเอียดจึงพบว่า การที่ผู้บริหารใน
ปัจจุบันมีแนวโน้มหรือมีความโน้มเอียงของคุณสมบัติของผู้บริหารมาทางด้านความสามารถมากกว่า
ทางด้านจริยธรรมนั้น เกิดจากวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่า วิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน อันสืบ
เนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอื้อการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้ง แต่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง
โดยมุ่งไปที่เงินนิยมเป็นสำคัญ เมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้ง ระบบจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือ
ศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จึงไม่เป็นการแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันว่ามีความโน้มเอียงไปทางด้าน
ความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม

แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ได้กำหนดหลักการสำคัญโดยการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”
มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้
มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนา
คนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์
และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง
เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาน่าจะให้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าวและผู้บริหาร
สถานศึกษาน่าจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคคลอื่นใน
สังคม จากสภาพปัญหาปัจจุบันที่สังคมได้ให้ความสำคัญทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรม
จริยธรรมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบูรณาการกระบวนการทัศน์และวิถีคิดการบริหารใหม่ เนื่องจาก

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลทำให้การเสริมสร้าง และการพัฒนาจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ขาดความสมบูรณ์ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง การบริหารการศึกษาในปัจจุบันนี้ จึงเป็นการบริหารท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาอย่างมีวิจารณ์ญาณและรู้เท่าทัน ซึ่งการศึกษาจะเป็นกระบวนการ สำคัญในการพัฒนาสังคม ดังนั้นในการจัดการศึกษาจึงต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้คู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม หรือเมื่อส่งเสริมความเจริญทางด้านวัตถุก็ต้องไม่ละเลยการส่งเสริมความเจริญทางด้านจิตใจ ด้วย มิฉะนั้นแล้วโลกยิ่งเจริญมนุษย์เราก็ยิ่งมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นด้วย ไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน มีค่านิยมที่ก่อให้เกิดปัญหาในสังคมตามมา หากไม่มีแนวทางในการป้องกัน หรือแก้ไขจากบุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา นอกจาก จะต้องมีความรู้ในการบริหารงานในหน้าที่แล้วยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรม จริยธรรมอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจาก เป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับ ผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารจัดการในแต่ละมิติอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม จริยธรรมในรูปแบบบูรณาการ ย่อมส่งผลมีมายังองค์กรและสังคมโดยรวม ในการที่ผู้บริหารจะใช้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะอาศัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ตนเองเรียนรู้มาบูรณาการ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงานในแต่ละมิติ ให้เกิดคุณค่าการบริหารงานแต่ละมิติอย่างมี จริยธรรม (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560)

การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะ อย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานศึกษาเป็น จำนวนมาก ควรมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานหรือรูปแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาพัฒนาอีกทั้งยังไม่พบการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสมต่อไป

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 Module คือ Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร โดยจัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และองค์กร หน่วยงานราชการอื่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำต่อองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงรับรองการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมต่อองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

3. เนื้อหาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่

3.1 Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการค้นหาภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเอง จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือความมีประสิทธิผลในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำผู้อื่น ภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็น และยึดมั่นในจุดยืนของตนเองเป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือการรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ องค์ประกอบเหล่านี้สร้างความอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 ยึดมั่นในศีลธรรม รู้จักศรัทธาบุคคล รู้จักสำรวมระวัง ความประพฤติปฏิบัติ ทางกายและทางวาจาให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเรียนรู้ทางวิชาการและศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพมีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานอาชีพ และ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบผู้รู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิด พูด และทำมีจิตใจตั้งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต ช่มกิลีส นีวรรณ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง

3.1.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรมีจิตใจเมตตากรุณา และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม เป็นผู้ที่สามารถเป็นที่พึ่งอาศัย หรือเป็นที่พึ่งทางใจของผู้ร่วมงานได้เป็นผู้ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้พูดจามีเหตุผล มีหลักการรู้จักชี้แจง แนะนำ ให้ผู้อื่น เข้าใจดี แจ่มแจ้งอดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน วิพากษ์วิจารณ์ ชักถามหรือคำขอปรึกษาหารือและคำแนะนำต่าง ๆ ได้ดีสามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งหรือเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง และตรงประเด็นไม่ชักนำหรือชักจูงผู้อื่นไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่ไม่ดีงามหรือที่เป็นโทษ ความทุกข์หรือเดือดร้อนต่างกายสะอาดสุขภาพเรียบร้อยมีท่วงท่ากริยาสง่างามสมฐานะ

3.1.3 มีจิตสำนึกการให้บริการผู้อื่น ให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมอบอำนาจเชื่อถือในตัวผู้ตามโดยเชื่อว่าต้องเป็นผู้ตามที่ดีก่อนจึงจะเป็นผู้นำที่ดีได้ลดบทบาทตนเองลงเป็นผู้ช่วยเหลือเอื้ออำนวยให้ผู้ตามได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

3.1.4 มีความฉลาดทางอารมณ์ จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นทั้งจุดเด่น จุดด้อย สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติตระหนักรู้ตนเองตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีพลังใจ แรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นไม่ยึดมั่นถือมั่นจนทำให้ปรับตัวไม่ได้ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

3.2 Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นภาวะผู้นำที่หรือการนำคนอื่น ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาใจและความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายามในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์การต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงานและการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูงเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบmatrix กล่าวคือการรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์การเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสายการดำเนินงานอย่างชัดเจน คำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบควบคุมนั้น ในปัจจุบันได้กลายเป็นอดีตไปแล้ว ความพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียว คือความล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กุญแจสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำคือความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยอาจเป็นการมอบอำนาจต่อเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่าง บุคคล ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสื่อสารกลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่าย การส่งเสริมและทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสดงความชื่นชมต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดีมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา และความสามารถยกย่องชมเชย และ/หรือสนับสนุนให้ได้รับบำเหน็จ รางวัล หรือเลื่อนยศ ตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะให้คำแนะนำ สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎเกณฑ์โดยชอบธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน

3.2.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรักปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุขสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นทุกข์เดือดร้อน ให้พ้นทุกข์ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีไม่คิดอิจฉาริษยาว่างเฉยไม่ยินดียินร้ายเมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติ รู้จักให้แบ่งปันสิ่งของตนเองแก่ผู้อื่นที่ควรแบ่งปันพูดจาสุภาพอ่อนโยนประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมีความเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง จองหองหรืออวดดี

3.2.3 ความสามารถในการสร้างทีมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการรวมทีม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดทิศทาง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ กำหนดวิธีการทำงานมาตรฐานงาน และเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานสื่อสารที่ดี เปิดเผยไม่ซ่อนเร้น จริงใจ และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทำงานนี้เป็นหมู่คณะได้ลุล่วงด้วยดีสร้างระบบความเชื่อถือไว้วางใจ การรักษาความลับ การทำตามทีพูด การมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ การเสียสละและอดทนร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในหมู่คณะเพื่อทำงานให้สำเร็จแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานร่วมกับหมู่คณะได้ทำงานโดยเชื่อว่าสามัคคีคือพลัง และโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของการรวมกันเป็นคณะสร้างบรรยากาศที่เอื้อในการแสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ เช่นสภาพแวดล้อมที่ดี มิตรภาพที่มีต่อกันของสมาชิก มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้นำมีหลักธรรมในการบริหาร (ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ประเมินผลงานของกลุ่มแบบมีส่วนร่วมอย่างยุติธรรม

3.3 Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์หรือการนำองค์กร องค์กรต่าง ๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามตั้งเป้าหมายที่ไว้ บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ คือการให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กรบุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กรวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่องค์กร

ต้องทำให้ประสบผลสำเร็จการนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์การเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงิน และการสร้างความสามารถขององค์การ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม แต่ละองค์ประกอบดังกล่าวสามารถ นำมาผสมผสานรวมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมมีข้อตกลงร่วมกันและกำหนดเป็นมาตรฐานความประพฤติ และแบบอย่างที่ดีมีการสื่อสารข้อความตัวแบบพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีวิธีการสร้างให้เกิดการยอมรับด้วยใจและสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือลงโทษส่งเสริมให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติตามโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรทุกคนนำมาตรฐานมาเป็นกรอบในการปฏิบัติ ตนนำมาตรฐานความประพฤติใช้เป็นเครื่องมือประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่งนี้มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมมีองค์การ

3.3.2 นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงสร้างทีมที่จะ ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จสื่อสารวิสัยทัศน์ ร่วมและกลยุทธ์หลากหลายรูปแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และพัฒนาเทคนิค/ ทักษะการทำงานกำหนดเป้าหมายการทำงานในระยะเวลายาวสั้น ๆ และมีกิจกรรมแสดงความสำเร็จ ปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ขององค์การเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อน สร้างระบบที่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่ต้องการจนเกิดเป็นวัฒนธรรมมีองค์การ

3.3.3 มุ่งผลสำเร็จของงาน รั้งงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นใน การเรียนรู้งาน ขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน เอาใจใส่ต่องานที่ทำและ มุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ รู้จักพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือวิธี การบริหารงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ทำงานเต็มความสามารถ สุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ รักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัด

3.3.4 สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ มีการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย มีกระบวนการจัดการกับ ข้อร้องเรียน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติการหรือการให้บริการ สร้างเครือข่ายและจัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม วัดและประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนา และบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

(ต่อ)

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมิน

ใบบางและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

หลักการ

วัตถุประสงค์

เนื้อหาสาระ

Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง (4 ชั่วโมง)

Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน
(5 ชั่วโมง)

Module 5 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร
(6 ชั่วโมง)

วิธีการพัฒนา

- ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ส่วนที่ 2

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง (4 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง หมายถึง ภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเอง จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือความมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำผู้อื่น ภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็น และยึดมั่นในจุดยืนของตนเองเป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือการรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ องค์ประกอบเหล่านี้สร้างควมมีอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง
- 2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 ยึดมั่นในศีลธรรม รู้จักศรัทธาบุคคล รู้จักสำรวมระวัง ความประพฤติปฏิบัติ ทางกายและทางวาจาให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเรียนรู้ทางวิชาการและศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพมีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานงานอาชีพ และ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบผู้รู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิด พูด และทำมีจิตใจตั้งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต ข่มกิเลส นิรวณณ์ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง

3.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรมีจิตใจเมตตากรุณา และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม เป็นผู้ที่สามารถเป็นที่พึ่งอาศัย หรือเป็นที่พึ่งทางใจของผู้ร่วมงานได้เป็นผู้ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้พูดจาดีมีเหตุผล มีหลักการรู้จักชี้แจง แนะนำ ให้ผู้อื่น เข้าใจดี แจ่มแจ้ง อดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน วิพากษ์วิจารณ์ ชักถามหรือคำขอปรึกษาหารือและคำแนะนำต่าง ๆ ได้ดี สามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งหรือเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง และตรงประเด็นไม่ชักนำหรือชักจูงผู้อื่นไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่ไม่ดีงามหรือที่เป็นโทษ ความทุกข์ หรือเดือดร้อนต่าง ภายสะอาดสุภาพเรียบร้อยมีท่วงท่ากริยาสง่างามสมฐานะ

3.3 มีจิตสำนึกการให้บริการผู้อื่น ให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจ แก่ผู้ตามสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมอบอำนาจเชื่อถือในตัวผู้ตามโดยเชื่อว่าต้องเป็นผู้ตามที่ดีก่อนจึงจะเป็นผู้นำที่ดีได้ลดบทบาทตนเองลงเป็นผู้ช่วยเหลือเอื้ออำนวยให้ผู้ตามได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการพัฒนาตนเองมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

3.4 มีความฉลาดทางอารมณ์ จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นทั้งจุดเด่น จุดด้อย สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติตระหนักรู้ตนเองตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีพลังใจ แรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย ในชีวิต สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นไม่ยึดมั่นถือมั่นจนทำให้ปรับตัวไม่ได้ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมต่อตนเอง ในหัวข้อ

- 1) การยึดมั่นในศีลธรรมต่อตนเอง
- 2) การมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- 3) การมีความฉลาดทางอารมณ์

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 7-8 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาแลกเปลี่ยนความคิดและหาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตนเอง ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1

Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีหลักในการประพฤติตนอย่างไรให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีหลักในการพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมต่อตนเองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน (5 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่ทีมหรือการนำคนอื่น ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาใจและความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายามในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร ต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน และการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูงเหล่านี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นมาก ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบ matrix กล่าวคือการรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์กรเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสายการดำเนินงานอย่างชัดเจน คำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบควบคุมนั้น ในปัจจุบันได้กลายเป็นอดีตไปแล้วความพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียว คือความล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กุญแจสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำคือความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยอาจเป็นการมีอำนาจต่อเพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสารกลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่าย การส่งเสริมและทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสดงความชื่นชมต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในการมีภาวะผู้นำด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 มีความเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

และยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดีมอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา และความสามารถยกย่องชมเชย และ/หรือสนับสนุนให้ได้รับบำเหน็จ รางวัล หรือเลื่อนยศ ตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะให้คำแนะนำ สั่งสอน ว่ากล่าวตักเตือนให้ทีมงานได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น หรือลงโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรมเอื้อเพื่อแผ้วพำน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานทุกคน

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรักปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุขสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นทุกข์ เดือดร้อนให้พ้นทุกข์ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีไม่คิดอิจฉาริษยาวางเฉยไม่ยินดียินร้ายเมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติรู้จักให้แบ่งปันสิ่งของตนเองแก่ผู้อื่นที่ควรแบ่งปันพูดจาสุภาพอ่อนโยนประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมีความเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง จองหองหรืออวดดี

3.3 มีความสามารถในการสร้างทีมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการรวมทีม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดทิศทาง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ กำหนดวิธีการทำงานมาตรฐานงาน และเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานสื่อสารที่ดี เปิดเผยไม่ซ่อนเร้น จริงใจ และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทำงานเป็นหมู่คณะได้ลุล่วงด้วยดีสร้างระบบความเชื่อถือไว้วางใจ การรักษาความลับ การทำตามทีพูด การมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ การเสียสละและอดทนร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในหมู่คณะเพื่อทำงานให้สำเร็จแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานร่วมกับหมู่คณะได้ทำงานโดยเชื่อว่าสามัคคีคือพลัง และโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของการรวมกันเป็นคณะสร้างบรรยากาศที่เอื้อในการแสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ เช่นสภาพแวดล้อมที่ดี มิตรภาพที่มีต่อกันของสมาชิก มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้นำมีหลักธรรมในการบริหาร (ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ประเมินผลงานของกลุ่มแบบมีส่วนร่วมอย่างยุติธรรม

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ในหัวข้อ

- 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2) ความสามารถในการสร้างทีมงาน
- 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 7-8 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใด และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2

Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ท่านมีหลักในการพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร (6 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หรือการนำองค์กร องค์กรต่าง ๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามตั้งเป้าหมายที่ไว้ บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ คือการให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร บุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กรวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องทำให้ประสบผลสำเร็จการนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงิน และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม องค์กรประกอบดังกล่าวสามารถนำมาผสมผสานร่วมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กรไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมมีข้อตกลงร่วมกันและกำหนดเป็นมาตรฐานความประพฤติและแบบอย่างที่ดีมีการสื่อสารข้อความตัวแบบพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีวิธีการสร้างให้เกิดการยอมรับด้วยใจและสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือลงโทษส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติตามโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรทุกคนนำมาตรฐานมาเป็นกรอบในการปฏิบัติตนนำมาตรฐานความประพฤติใช้เป็นเครื่องมือประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งนี้มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมมีองค์กร

3.2 นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงสร้างทีมที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์หลากหลายรูปแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และพัฒนาเทคนิค/ทักษะการทำงานกำหนดเป้าหมายการทำงานในระยะเวลาดำเนินการ และมีกิจกรรมแสดงความสำเร็จปรับเปลี่ยนระบบต่าง ๆ ขององค์การเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อน สร้างระบบที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ

3.3 มุ่งผลสำเร็จของงาน ฝึกงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน ขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน เอาใจใส่ต่องานที่ทำและมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ รู้จักพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ทำงานเต็มความสามารถ สุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ รักษาและใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัด

3.4 สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ มีการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังและเรียนรู้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางที่หลากหลาย มีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติการหรือการให้บริการ สร้างเครือข่ายและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม วัดและประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สร้างความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์การ ในหัวข้อ

- 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
- 2) การเป็นผู้นำเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
- 3) การมุ่งความสำเร็จขององค์การ
- 4) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์การ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 7-8 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังโมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอนาคต

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒน ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒน หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 3

Module 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีหลักในการพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมต่อองค์กรอย่างไร

.....

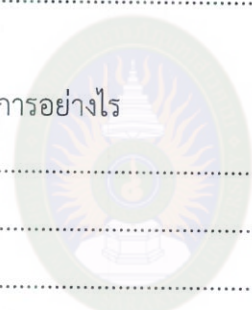
.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- ทิตินา แคมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรซาบาล
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพันธ์(1991) จำกัด
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พัชรา วาณิชชิล. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. Theories, Research, and Approaches to Development*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

Guidebook An Ethical Leadership Development Program For School Directors

In Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นอย่างยิ่งจะเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ และขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปิยพงษ์ หมิ่นไธสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	1
การดำเนินการพัฒนา	1
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	2
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4
การวัดและประเมินผล	4



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**การดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**

1. คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 2) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านจริยธรรมต่อองค์กร

1.2 ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

1.3 ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

1.4 จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ

1.5 ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้

1.6 ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

2. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม

2. ส่งหนังสือราชการ เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (30 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-3 (18 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปทบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (1 ชั่วโมง)

2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (30 นาที)

3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

3. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้ ความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาดูงานตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ(Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 18 ชั่วโมง (3 วัน)

5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

6.1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

6.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

6.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

6.2 1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

6.2 2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

6.2 3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แสดงดังตาราง

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	เช้า	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
		Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 1.1 มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และ ยั้บยั้งชั่งใจต่อกิเลส 1.2 ความเป็นกัลยาณมิตรและไมตรี ที่ดีงาม	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
บ่าย	Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 1.3 มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์ 1.4 มีความฉลาดทางอารมณ์ จักและ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและ ผู้อื่น	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง	
		Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อน ร่วมงาน 1.1 มีความเคารพและให้เกียรติเพื่อน ร่วมงาน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	3 ชั่วโมง
2	เช้า	Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อน ร่วมงาน 1.1 มีความเคารพและให้เกียรติเพื่อน ร่วมงาน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	3 ชั่วโมง

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
		1.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ตีกรปรารถนาที่ ดีจะต่อเพื่อนร่วมงาน	- การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	
	บ่าย	Module 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อน ร่วมงาน 1.3 มีความสามารถในการสร้าง ทีมงาน 1.4 การสนับสนุนและเสริมแรงให้ เพื่อนร่วมงานพัฒนาตนเอง	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
3	เช้า	Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร 1.1 สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมมี ข้อตกลงร่วมกันและกำหนดเป็น มาตรฐาน 1.2 สร้างความตระหนักถึงความ จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงใน องค์กร	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร 1.3 หลักการบริหารงานในองค์กร ให้สำเร็จ 1.4 การสร้างความพึงพอใจให้ ผู้รับบริการ	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ปิยพงษ์ หมิ่นไธสง และจำเนียร พลหาญ. (2566). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.
วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 20(1), มกราคม-เมษายน.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นายปิยพงษ์ หมื่นไธสง
วัน เดือน ปีเกิด 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 164 หมู่ 7 ถนนเวียงวิถี ตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก
จังหวัดมหาสารคาม 44170
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านปลาขาว ตำบลสันป่าตอง อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2553 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2562 ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
พ.ศ. 2565 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม