



โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

An Ethical Leadership Development Program of School Administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2

ARTICLE INFO

Article history:

Received 7 July 2022

Revised 29 September 2022

Accepted 4 October 2022

Available Online 28 April 2023

ปิยพงษ์ หมื่นไธสง¹ และจำเนียร พลหาญ²

Piyapong Mauntisong¹, and Chumnian Poolaharn²

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions on ethical leadership for school administrators and 2) to study the guidelines for developing ethical leadership for school administrators. The research was divided into 2 phases. The first phase studied the current and desirable conditions of ethical leadership for school administrators. The sample group was 320 educational personnel through research tools as a questionnaire with a consistency index of 0.80 – 1.00, with a confidence of 0.95, and a power of classification between 0.25 – 0.58. The second phase was to develop the guidelines of ethical leadership for school administrators. The research instrument was an interview form with 7 qualified persons. Data were analyzed by using content analysis.

The results of the research were as follows: 1) The overall and each aspect of ethical leadership and desirable condition for school administrators was at the high level in the following order corporate ethical, teamwork ethical and self-ethical 2) Guidelines for the development of ethical leadership for school administrators is the program to develop ethical leadership for school administrators, consisting of 1) principles ,2) objectives and 3) content. There are 3 modules: Module 1) self-ethical, Module 2) teamwork ethical, Module 3) corporate ethical. The overall program evaluation results were appropriate at the highest level and the probability was at the highest level.

KEYWORDS: DEVELOPMENT PROGRAMS / ETHICAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Association Professor Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

*Corresponding author ; e-Mail address : Jokermio92@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษา 320 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.95 ค่าอำนาจจำแนก 0.25 – 0.58 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

พบว่า 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านจริยธรรมต่อองค์กร 2) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล มี 3 โมดูล คือ โมดูล 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง โมดูล 2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน โมดูล 3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมการพัฒนา / ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารที่ส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาอบรมที่จะช่วยสร้างคุณภาพระหว่างพัฒนาวิทยากรกับพัฒนามนุษย์จะเกิดจากความสัมพันธานานาชาติ (Internationalization) ได้ขยายขอบเขตจากประเทศเพื่อนบ้านไปสู่โลกกว้างในลักษณะของโลกาภิวัตน์ (globalization) พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรมจะมีลักษณะเป็นสากล ศาสนาจะว่าด้วยศรัทธา จริยธรรมจะเป็นเรื่องจริตนิสัยคุณงามความดีจะมีลักษณะเป็นสากล จริยธรรมที่ว่าด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเบียดเบียน (ชนิษฐ์นิชา ทองสุข, 2560)

ปัญหาที่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นเวลานาน และการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปอย่างหลากหลายจนยากต่อการแก้ไข กลายเป็นมะเร็งร้ายของระบบสังคม สะท้อนให้เห็นคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมถอยลงไปเรื่อย ๆ สภาพปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งสำคัญนั้นเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีความขาดคุณสมบัติทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญมาจากจิตใจถูกครอบงำตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง ปล่อยให้ความอยากมีอิทธิพลมาบงการชีวิตเห็นกงจักรเป็นดอกบัว เห็นชั่วเป็นดี ท่านพุทธทาส กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) เป็นคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในสิ่งที่ถูกต้องขอขบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักธรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือในการสร้างจิตสำนึกเพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำหรือผู้ใหญ่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กและเยาวชนก็จะเลียนแบบ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการแก้ไข ป้องกันไปทีละเล็กละน้อย ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน จงสอนเขาด้วยแบบอย่างที่ดีของเรา เด็กจะไม่ใช่เป็นอย่างที่ผู้ใหญ่สอนแต่จะเป็นอย่างผู้ใหญ่เป็น”

ในสภาพสังคมไทยเป็นที่กล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในทางเสียระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (competent) ก็คงไม่แปลกใจที่จะมีเสียงจากสังคมที่ต้องอยากได้ ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี ในปัจจุบันผู้บริหารขาดคุณสมบัติที่สมบูรณ์ดังกล่าว ในตัวผู้บริหารในแต่ละระดับ



และยังพบอีกว่าผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งหรือมาจากการแต่งตั้งส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติด้านความสามารถในด้านจริยธรรม อาจจะเป็นเพราะความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกที่พัฒนามากขึ้น จากความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) การเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร และความเจริญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเน้นเรื่องการมีสิทธิมนุษยชน (human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (materialism) การมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง จากที่กล่าวมานี้เมื่อได้ศึกษารายละเอียดจึงพบว่า ผู้บริหารในปัจจุบันมีแนวโน้มในเรื่องคุณสมบัติทางด้านความสามารถมากกว่าทางด้านจริยธรรม ซึ่งในทางสังคมที่เรียกว่า วิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน เป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันที่ไม่เน้นการอยู่ร่วมกันเป็นสำคัญ แต่เน้นเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยมุ่งไปที่การเงินเป็นสำคัญ เมื่อเน้นการเงินเป็นสำคัญก็ทำให้ระบบทำหลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาติตนเอง จึงไม่เป็นการแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันว่ามีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม (ลิวลี คิริโล, 2550)

การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานศึกษาเป็นจำนวนมากควรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือมีรูปแบบทางด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อนำไปใช้ประยุกต์ในการพัฒนาทางการบริหารทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาพัฒนาอีกทั้งยังไม่พบการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเป็นไปได้และเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งขั้นตอนเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน และ 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวบ่งชี้
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร ประกอบด้วย 22 ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,894 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 320 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดความหมายดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2562)

สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยื่นต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนัดหมายวัน เวลา เก็บแบบสอบถามกลับคืน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ตามวัน เวลา ที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจสอบ ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์แบบสอบถามขั้นตอนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ไพศาล วรคำ, 2562)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขั้นตอน 1 การศึกษาโปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2



ขั้นตอน 2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า PNI^{Modified} จากมากไปหาน้อย และนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความถูกต้อง และความมีประโยชน์ของโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยขอหนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมกับโปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และรับคืนเพื่อปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมิน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

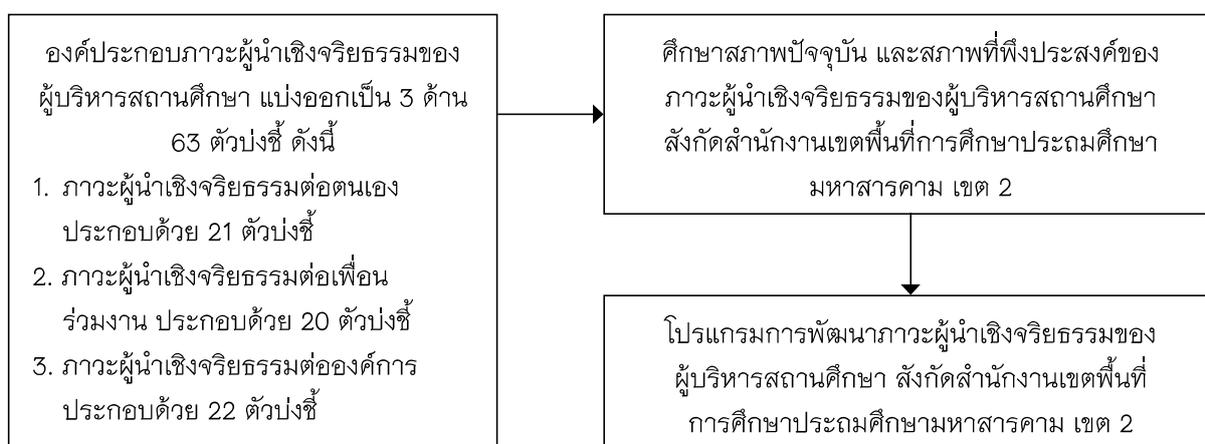
3.51 – 4.50 หมายความว่า ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

กรอบแนวคิด



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ระดับ การปฏิบัติโดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง	3.76	0.24	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด
2	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.32	มาก	4.53	0.22	มากที่สุด
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร	3.75	0.35	มาก	4.61	0.25	มากที่สุด
	โดยรวม	3.74	0.30	มาก	4.56	0.24	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, 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 ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.25)

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

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย		PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน		
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง	4.51	3.76	0.19	3
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	4.53	3.72	0.21	2
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร	4.61	3.75	0.23	1

จากตาราง พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่ามากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อองค์กร (PNI_{Modified} = 0.23) รองลงมา คือด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI_{Modified} = 0.21) และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง (PNI_{Modified} = 0.19) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

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



และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\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 จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	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 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 ด้านจริยธรรมต่อองค์การ	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
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.85	0.20	มากที่สุด	4.87	0.19	มากที่สุด

จากตารางพบว่า องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เห็นว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และ 4.87 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.06) โดยด้านน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.32) และด้านมากที่สุดคือด้านจริยธรรมต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.24) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.02) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.25) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร (PNI_{Modified} = 0.23) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI_{Modified} = 0.21) และด้านจริยธรรมต่อตนเอง (PNI_{Modified} = 0.19)

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ทั้งนี้การประสบผลสำเร็จของการเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์ประกอบหลักทั้ง 3 มิติถูกบูรณาการเข้าด้วยกัน แต่ละองค์ประกอบช่วยเสริมสร้างซึ่งกันและกัน องค์ประกอบเพียงมิติเดียวจะไม่สามารถทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบได้ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานของตน หรือการก้าวขึ้นสู่การเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ ที่มุ่งพัฒนาสู่สังคมความสุขร่วมกันได้นั้น จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เพราะสังคมเป็นลักษณะสังคมปรกิต คือทุกองค์กรที่อยู่ในสังคมจะต้องร่วมมือกันกระทำกิจกรรมเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขขององค์กรหรือสถาบันที่อยู่ในสังคมจะต้องมีหน้าที่ชัดเจนคนในสังคมให้เป็นคนที่มีจริยธรรม ให้บุคคลในสังคมลดความรุนแรง ความเห็นแก่ตัว ลดพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ เป็นต้น การที่มีเสียงสะท้อนจากองค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่มีต่อการแก้ไขปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งมาจากการที่บุคคลขาดคุณธรรมจริยธรรม ต่างมีความเห็นที่สอดคล้องต้องกันว่าภาระหน้าที่ในการสร้างสมดุลทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลและสังคม สามารถทำได้โดยทุกฝ่ายร่วมมือกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pietersen (2010) โดยกล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำให้ครอบคลุมในประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามจะต้องบูรณาการและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากมิติใดมิติหนึ่งขาดประสิทธิภาพก็จะกลายเป็นผู้นำแบบธรรมดา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Macaluso (2014) ได้นำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (model for ethical leadership) มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง (self) จริยธรรมต่อทีม/ความสัมพันธ์ (team/relationship) และจริยธรรมต่อองค์กร (organization) โดยแต่ละด้านมีเงื่อนไขในการแสดงออกทางจริยธรรมของบุคคล คือเอกลักษณ์ส่วนบุคคล สภาพความเป็นจริงภายใน สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับบริบท แรงกดดันหรือความตึงเครียด ความไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ และความซับซ้อน (complexity) ของเหตุการณ์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการรู้จักตนเองและการรู้จักพัฒนาตนเอง ยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบ และสามารถบูรณาการความรู้ประยุกต์ใช้ได้ เป็นผู้ที่ประพฤติดี เสียสละ และมีน้ำใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน สอดคล้องกับ วิธนา วงศ์วิสิทธิ์ (2542) ได้กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเองหรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเอง มีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตน ไม่ล้มตัว ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตนย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และสอดคล้อง



กับ Magnuson (1971) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ คือผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมาย

1.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรมในหมู่คณะ และมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องกับ Karakose (2007) กล่าวว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้ดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น โดยปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบ สมจิตร์ (2542) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตา กรุณาต่อผู้ตาม ความมีเหตุผล การวางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัตินี้เป็นแบบอย่างที่ดี มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหาร

1.3 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนองค์การ พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ และให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร นำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาองค์กร กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์การ มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนาจความสะอาดบริการแก่ประชาชน และผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตบริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักการประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่ง วิชาชีพอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับ Jobs (2010) กล่าวถึง เคล็ดลับของผู้บริหารองค์การ ให้ความเป็นหนึ่งในองค์การหรือบริษัทขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่เพิ่งก่อร่างสร้างตัว จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในงานบริหารจัดการที่ดีจึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาองค์การให้ก้าวหน้าเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศในอนาคต ดังนั้น ในการเป็นผู้บริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารองค์การด้วย

ตอนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม 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

2. ผลการวิเคราะห์โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการรู้จักตนเอง และการรู้จักพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำ ยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง รู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมั่นใจในตัวเอง และยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ มีปัญญาอันเห็นชอบรอบ รู้ทางเจริญและทางเสื่อมแห่งชีวิต สามารถบูรณาการความรู้ได้ เป็นผู้ที่ประพฤติดี เสียสละ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความมั่นใจในตัวเองที่ยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม ใฝ่ศึกษาหาความรู้เสมอ ด้านการศึกษาธรรมะ เพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาได้อย่างถูกต้อง และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ มีความประพฤติที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ ทั้งในการปกครองและในทางศาสนา มีความอุทิศสละในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี

2.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม ตลอดจนการไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมเผชิญปัญหาภัยกับเพื่อนร่วมงาน ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รู้ในความสามารถของบุคคลและมอบงานที่เหมาะสม สร้างความสามัคคี เป็นธรรมในหมู่คณะ และมีการเสริมแรง ยกย่องให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Northouse (2010) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามที่จะหาโอกาสในการทำงานร่วมกับทีมงาน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตกลงร่วมกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันตลอดจนทำงานให้สำเร็จด้วยกัน ให้กำลังใจและพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเคารพให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น

2.3 ด้านจริยธรรมต่อองค์กร ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน สร้างอนาคตขององค์กรโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ และสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร นำวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างความมั่นใจต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก และการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ตระหนักในปัญหาและลำดับความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาองค์กร มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร มีเทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบงานจะต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามสภาพสังคม วัฒนธรรม สร้างความมั่นใจต่อองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง Module 2 จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน Module 3 จริยธรรมต่อองค์กร ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ 4.86 ตามลำดับ จากการศึกษาแนวคิด



หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ การพัฒนาที่มีรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนเป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาโดย มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อให้นำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิด เชษฐา คำค่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) แนวคิดและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา และโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
2. ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผลจากการนำเครื่องมือไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา และนำผลการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). ตักสิลาการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. Theories, Research, and Approaches to Development.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ระเป็ียบ สมจิตร. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรใน หน่วยงานส่วนกลางของ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- วีณา วงศ์วิสิทธิ์. (2542). *พุทธศาสน์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- สิวลี ศิริไล. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม*. เอกสารประกอบคำบรรยาย ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. *วารสารข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*, 30, 30–32.
- Jobs, D. B. (2010). *8 เคล็ดลับบริหารองค์กรเพื่อความเป็นหนึ่ง*. <http://th.jobsdb.com/TH/EN/Resources/JobSeekerArticle/general52.htm?ID=694>.
- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLLO) project*. <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>.
- Karakose, T. (2007). High school teachers perceptions regarding principals' ethical leadership Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464–437.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Macaluso, T. (2014). *A Model for Ethical Leadership*. <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.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5th ed). Thousand Oaks.
- Pietersen, P. (2010). *Strategies learning: how to smarter than your competition and turn key insights in to competitive advantage*. John Wiley & Sons.