

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา



ปริญญานิพนธ์
ของ
ธัญมัย แฉล้มเขตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

ธัญมัย แฉล้มเขตต์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา

ปรินญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง, อาจารย์ ดร.สมบุญ นูรศิริวัชร,

อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ครูผู้ช่วย จำนวน 35 คน ใช้รูปแบบการทดลองแบบหนึ่งกลุ่มมีการทดสอบก่อนและหลังทดลอง ในเวลา 5 วัน การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติพื้นฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบ ค่าที่ One Sample t-test และการทดสอบค่าที่ t- test for Dependent Sample ผลการวิจัยพบว่า ผลการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้เกี่ยวข้องต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้พัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ด้านความรู้ ครูผู้ช่วย มีค่าเฉลี่ยความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าด้านพฤติกรรม ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ได้ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ ในการเขียนหลักสูตร ปรับแก้เวลาจัดกิจกรรมหน่วยที่ 6 จาก 12 ชั่วโมงเป็น 16 ชั่วโมง และได้นำวิทยากรมาเสริมรวมทั้งจัดเพิ่มสื่อประกอบการฝึก ปรับปรุงสื่อคลิปวิดีโอหน่วยที่ 4 และหน่วยที่ 5 ได้ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการประเมินให้มีการประเมินผลแบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางและวิธีการขยายผลพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และได้ปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรม คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น

THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO STRENGTHEN ETHICAL
LEADERSHIP FOR ASSISTANT TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

December 2016

Tanyamai Chalamkate. (2016). **The Development of Training Curriculum to Strengthen Ethical Leadership for Assistant teachers in Secondary Schools**. Dissertation, ED.D. (Education Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Somchai Thepsaeng, Assoc. Dr.Somboon Burasirirak, Dr.Theeraphab Phetmalaikul.

The purposes of this research were to develop and evaluate the efficacy of a training curriculum in order to strengthen ethical leadership for assistant teachers in secondary schools. This study consisted of four steps methodology. The target group of 35 persons with 5 days trial period by using one-group pretest - posttest design. The general information was analyzed by basic statistics. Qualitative data was analyzed through content analysis. The statistics used to test hypotheses included a one sample t-test and t-test for Dependent Sample.

The research results were as follows;

The survey and synthesis of basic information found that the persons involved need to develop the ethical leadership characteristics of assistant teachers at a high level. The areas which needed to be developed included five aspects: responsibility, justice, trust, service and communications.

The design and creation of a training curriculum found that every element of the course was appropriated at a high level. Each of the individual components were consistent. The results of evaluating the efficacy of training curriculum found that knowledge aspect, assistant teachers had a higher mean score of ethical leadership knowledge after the trial compared to the pre-trial training at .05 level of statistical significance. The satisfaction toward the implementation of the training curriculum as a whole was at a high level.

The mean satisfaction level of assistant teachers towards training curriculum implementation differed from the standard mean at a .05 level of statistical significance. In addition, behavior aspect, the mean scores on the ethical leadership behavior of every assistant teacher met the standard requirements. The mean scores of ethical leadership behavior differed from the standard mean at a .05 level of statistical significance.

The evaluation and improvement of the training found that the language used in writing the curriculum and curriculum manuals had been revised. Also, adjusting the time for activities in the sixth unit from twelve to sixteen hours. Other options include bringing speakers for support including increased media training as well as improved video clips in the fourth and the fifth units. Furthermore, backward assessment was improved by providing trainees to propose the ways and means to expand the result and editing the behavioral observation form related to the ethical leadership characteristics of assistant teachers before implementation.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ของ

ธัญมัย แฉล้มเขตต์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน..... พ.ศ.2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
ทุนศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต



ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสงประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาพร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัย ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแลผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงวงศ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุลและ อาจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทำให้งานวิจัยมีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ที่กรุณาให้ ความเมตตาอบรมสั่งสอนและได้รับทุนของท่านในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านได้ กรุณาให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รวมถึง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจเครื่องมือ วิพากษ์ และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนบางกะปิทุกท่าน ที่กรุณา อนุเคราะห์สถานที่และให้ความสะดวกในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรม ครูพี่เลี้ยงและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือ ในการทดลอง จนการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่ บุรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนมา

ท้ายสุด ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อน พี่และน้องทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็น กำลังใจให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยจนประสบความสำเร็จและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรครู เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ธัญมัย แฉล้มเขตต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมุติฐานในการวิจัย	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	18
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	18
ความสำคัญของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	23
ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	26
หน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้ช่วย	32
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	36
ความหมายของภาวะผู้นำ	36
องค์ประกอบของผู้นำ	38
ประเภทของผู้นำ	39
คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ	40
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	41
ความหมายของจริยธรรม	41
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	42
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	44
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	45
การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย	48

สารบัญ (ต่อ)

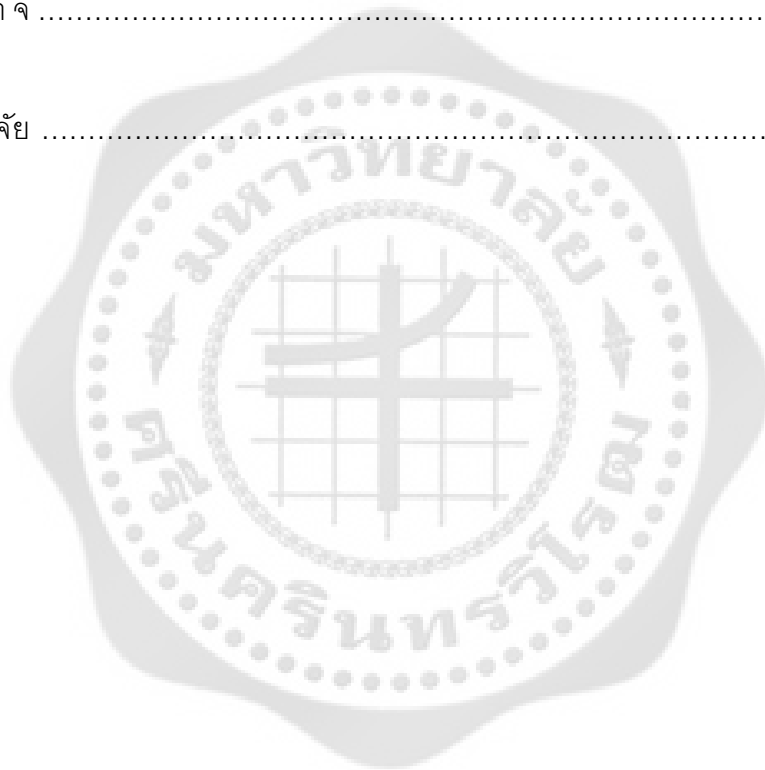
บทที่		หน้า
2 (ต่อ)		
	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	50
	ความรับผิดชอบ	50
	ความยุติธรรม	54
	ความไว้วางใจ	56
	การให้บริการ	59
	การติดต่อสื่อสาร	61
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	63
	ความหมายของการฝึกอบรม	64
	ความสำคัญของการฝึกอบรม	64
	ประเภทของการฝึกอบรม	67
	กระบวนการฝึกอบรม	68
	การประเมินผลการฝึกอบรม	70
	การใช้สื่อประสมเพื่อการฝึกอบรม	72
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	74
	ความหมายของหลักสูตร	74
	องค์ประกอบของหลักสูตร	75
	การจัดหลักสูตร	76
	การพัฒนาหลักสูตร	78
	การนำหลักสูตรไปใช้	81
	การประเมินหลักสูตร	83
	การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	84
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
	งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	87
	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 98
การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 98	
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 104	
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 107	
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 118	
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม 122	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 126
ผลการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 126	
ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 130	
ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 139	
ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม 145	
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 149
ความมุ่งหมายของการวิจัย 149	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 149	
สมมุติฐานของการวิจัย 149	
วิธีดำเนินการวิจัย 150	
สรุปผลการวิจัย 152	
อภิปรายผลการวิจัย 153	
ข้อเสนอแนะ 156	
บรรณานุกรม 157	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	169
ภาคผนวก ก	170
ภาคผนวก ข	174
ภาคผนวก ค	202
ภาคผนวก ง	208
ภาคผนวก จ	329
ประวัติย่อผู้วิจัย	356



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	49
2	วิธีการและเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	101
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	128
4	ผลการสำรวจลำดับความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	129
5	เนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	133
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	137
7	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	139
8	คะแนนการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	140
9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัศึกษากับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์	142
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	142
11	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	144

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
2 ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	71
3 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	100
4 ขั้นตอนการศึกษา สัมรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	104
5 ขั้นตอนการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมสำหรับผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	108
6 ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับ ครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	119
7 ขั้นตอนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมสำหรับผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	123

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาพแวดล้อมในทุกวันนี้ เยาวชนในโลกปัจจุบันถูกแวดล้อมไปด้วยสิ่งที่พร้อมจะนำพาไปในเส้นทางที่อาจเป็นภัยต่อการดำรงชีวิตในอนาคต หากเขาผู้นั้นไม่ได้รับการแนะนำหรือมีบุคคลซึ่งเป็นต้นแบบที่ดี ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดผลกระทบต่องสังคมอย่างชัดเจนสองประการคือ ด้านที่เป็นรูปธรรม มนุษย์ในสังคมปัจจุบันได้รับประโยชน์ครบทุกด้านของปัจจัยสี่รวมทั้งมีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น แต่ในส่วนด้านจิตใจของมนุษย์นั้น ความเจริญทางด้านวัตถุกลับทำให้หลายคนปรับจิตใจตนได้ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลงยึดติดกับความสะดวกสบายที่ได้รับจนเกิดความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้มนุษย์สามารถประดิษฐ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตของตนได้อย่างมากมาย ในเวลานี้คนไทยถูกกระแสความเจริญไหลมาท่วมทันจนจมอยู่ใต้กระแสแห่งความเจริญ กล่าวคือ ปัญญาที่ไม่ใช้ ใจที่ไม่ดี ศีลที่ไม่มี ใจก็ไม่เป็น โดยใช้ให้ได้คุณค่าอย่างเต็มที่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2555: 26) ความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ก่อให้เกิดเป็นกระแสการแข่งขันแย่งชิงกัน โดยไม่ยึดถือกรอบกติกาข้อตกลงที่ดีงามของสังคม เกิดปัญหาทางจริยธรรมของบุคคลจนกลายเป็นปัญหาทางสังคมในที่สุด

การที่จะลดทอนปัญหาเหล่านี้ได้จึงขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของทุกคนในสังคม หากคนของสังคมใดเป็นผู้มีจริยธรรมไม่ละเมิดเบียดเบียน หรือทำลายกัน ไม่มีพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ ผิดเงื่อนไขหรือกติกาของสังคม สังคมนั้นก็จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จริยธรรมเป็นการนำเอาความรู้ในความจริง หรือกฎธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น จริยธรรมคือแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักธรรมหรือเหตุผลขั้นสูง จริยธรรมไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีหรือสำคัญเสมอไป แต่เป็นหลักปฏิบัติขั้นสูงหรือสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาและเสริมสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2556: 3) จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคล เป็นหลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม เป็นความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2551: 57) เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

ตามบริบทของสังคมผู้นำนับได้ว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผลกระทบทางจริยธรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิด วิจรรณญาณ และความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาปัญหาและแก้ปัญหาได้ ผู้นำจำเป็นต้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้องของศรัทธา คนจะ

เกิดศรัทธาที่ต่อเมื่อมีความชอบความเชื่อในตัวผู้นำ ซึ่งความชอบความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดีสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การเรียนรู้อาจเรียนรู้ได้จากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้อื่น ตลอดจนสามารถเรียนรู้ได้แม้กระทั่งจากความผิดพลาดของตนเอง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2554: 7) ความชอบความเชื่อ ที่เกิดขึ้นนั้นก็คือความไว้วางใจที่มีต่อตัวผู้นำนั่นเอง ในการจัดการศึกษาผู้นำเป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารและการจัดการงานทั้งปวง และในทำนองเดียวกันผู้นำก็เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่มและสังคมในหน่วยงาน สามารถทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างงานสู่ความสำเร็จ (สมชาย เทพแสง; และอรจิรา เทพแสง. 2549: 1-2)

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทุกองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี (วิเชียร วิทยุตม. 2553: 1) ดังนั้นการศึกษาถึงแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานที่จะนำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลกระทบให้บุคลากรในองค์การ ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทุกสถานการณ์ และหากกลยุทธ์บริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจนอาจจะละเลยการบริหารที่จำเป็นต้องควบคู่ไปพร้อมกับความเป็นผู้มีจริยธรรม ทั้งนี้เนื่องด้วยสังคมปัจจุบันไม่เห็นความสำคัญและไม่ประพฤติตามจริยธรรม จึงเป็นเหตุให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุ ส่วนทางจิตใจมีแต่ความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จริยธรรมลดลง ผู้นำที่มีความสามารถและประกอบด้วยจริยธรรมจึงเป็นที่ต้องการมากสำหรับการจัดระเบียบของสังคม

ในระบบการจัดการศึกษาของไทย ครุฑนั้นคือแม่แบบที่ดีสำหรับนักเรียนครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะความเมตตากรุณามีความเอาใจใส่ให้นักเรียน มีความยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มีริ้วรอยมารยาทเรียบร้อย เป็นผู้นำทางจริยธรรมนักเรียนสามารถถือเอาเป็นแบบอย่างได้ จริยธรรมมีความสำคัญต่อการช่วยเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ เพราะจริยธรรมหากมีมากมนุษย์จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะตลอดเวลาจะทำอะไรอย่างมีสติ ระมัดระวังเกรงกลัวต่อบาปและทำแต่บุญคือทำแต่สิ่งดีงาม ช่วยให้นมนุษย์นำความรู้ประสบการณ์ที่มีสร้างสรรค์ในสิ่งที่มีคุณค่า และช่วยรักษาสมดุลความเจริญระหว่างวัตถุนิยมและจริยธรรม เพราะความเจริญทางเทคโนโลยียิ่งมีมากความเจริญทางวัตถุก็ตามมา ศีลธรรมก็ย่อมเสื่อมตาม ดังนั้นจริยธรรมจะเป็นตัวสำคัญในการลดปัญหาที่เกิดกับบุคคล กลุ่ม สังคม และประเทศชาติได้ (ธร สุนทราวุธ. 2553: 68) ครูจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความประพฤติปฏิบัติด้าน

คุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย (สมชาย เทพแสง; และอภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์. 2557: 55)

ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกล่าวคือ ต้องเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี มีธรรมหรือคุณสมบัติดังนี้ คือ สัมปยุตธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 และทศพิธราชธรรม 10 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2553: 14-28) พฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ผู้คนเกือบทั้งหมดมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแอบแฝงอยู่ในตัวเรา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่สามารถใช้ความชำนาญในการพัฒนาคุณภาพของความสามารถการเป็นผู้นำภายในตนเองขึ้นมาได้ และถ้าปล่อยไว้ไม่พัฒนา ความเป็นผู้นำเหล่านั้นก็จะยังคงซ่อนเร้นอยู่ในตัวคนต่อไป (วิเชียร วิทย์อุดม. 2553: 30) โดยการพัฒนา ความเป็นผู้นำนั้นสามารถทำได้ด้วยการให้การศึกษาอบรมอย่างเหมาะสม คุณสมบัติที่จำเป็นประการหนึ่งของครูในฐานะของสมาชิกในสังคมประชาธิปไตย คือ ความตระหนักถึงการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และการร่วมกันทำประโยชน์อันนำมาซึ่งความผาสุกของสังคม ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ กล่าวคือครูต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะของผู้ให้ บริการต่อสังคมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนได้มีโอกาสบริการสังคมหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบริการสังคม ซึ่งจะเป็นการช่วยปลูกฝังให้นักเรียนได้ตระหนักและมีทักษะในการช่วยเหลือสังคมตามแนวคิดเชิงปรัชญาสู่การเรียนการสอน การเรียนรู้ด้วยบริการสังคม เป็นการพัฒนาให้นักเรียน มีความรับผิดชอบ และเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย

ศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนเสาต้นใหญ่ที่ค้ำจุนสังคมให้อยู่รอดปลอดภัยได้อย่างยั่งยืนถาวร แต่ปัจจุบันเสาดังกล่าวกำลังถูกกัดกร่อนให้ลดน้อยลงมาจากสังคมไทย เนื่องจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น จนส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมและจะกลายเป็นปัญหาของชาติ ซึ่งหากมีการหยิบยกปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ถกกันในเวทีใดก็ตาม เสียงสะท้อนจากทุกภาคส่วนต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าเกิดจากความล้มเหลวด้านการจัดการศึกษา เพราะมองว่าการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตนั้นเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา (เดลินิวส์. 2552: ออนไลน์) แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทุกฝ่ายควรมีการดำเนินการร่วมกัน โดยในส่วนของสถานศึกษานั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารและครูมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมก่อน ทั้งนี้เนื่องจากแบบอย่างที่ดีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้ดีกว่าการสั่งสอนหรือการสั่งให้ทำ และการกระทำใดๆ ที่ขัดแย้งกับการสอนของตนเองจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างมาก

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนให้พร้อมต่อการแข่งขัน กับ สังคมโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งดำเนินการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองโลก มีการ ดำเนินการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีหลักสูตรอาเซียนศึกษา (Asean Economics Community) ประกอบด้วย ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคม สังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะรอบด้าน เพื่อประโยชน์ของตนเอง สังคมประเทศ ไป จนถึงเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้าง “พลเมือง” ที่มีความสามารถในการ ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึงสมาชิกในสังคมที่ใช้สิทธิเสรีภาพโดยมีความเข้าใจ ไว้วางใจกัน สุจริต มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม มีจิตอาสา มีความยุติธรรม เคารพ สิทธิซึ่งกันและกัน โดยมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมประเพณี เป็นผู้จัดการศึกษา และเป็นผู้นำ สังคมไปด้วย วิชาชีพครูมีบทบาทสำคัญทั้งในการเป็นผู้สร้างและวางพื้นฐานชีวิตให้กับเยาวชนของ ประเทศ เป็นผู้นำของสังคมและผู้พัฒนาประชาชนของชาติบ้านเมือง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (จักรพรรดิ วัฒนา, 2556: 18-20) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานเล็งเห็นถึงความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดเป็นจุดเน้นในการพัฒนา การศึกษาว่า ต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics) ครูต้องเป็นผู้มีจิต วิญญาณ และอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาชาติ และมีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือ นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558: 47)

คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครู เนื่องด้วยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้าง สังคมจนได้ชื่อว่าเป็นวิศวกรสังคม ครูได้รับสมญานามว่าเป็น “ปูชนียบุคคล” เพราะเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณมนุษย์และมีศิษย์กราบไหว้ เคารพ ตลอดจนเป็นที่นับถือ ศรัทธาของคนทั่วไป (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, 2546: 70-72) ซึ่งความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมต่อครูนั้นมีหลายด้าน ดังนี้ ด้านตัวครู ทำให้ครูเป็นที่เคารพยกย่องนับถือของศิษย์ ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป ทำให้ครูมีความสุข ทางใจและกาย ทำให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่นเป็นปกติสุข ด้านสถาบัน ทำให้อาชีพครูเป็นที่ศรัทธา เลื่อมใสของปวงชน สถาบันการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าเพราะได้รับการช่วยเหลือจากประชาชนจาก ใจจริง สถาบันการศึกษาเป็นสถานที่บุคคลทั่วไปแสวงหารูปแบบตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนได้ ด้านชุมชนและสังคม ครูมีคุณธรรมสูงย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปได้ สังคมสงบสุขเพราะทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สังคมเจริญก้าวหน้าเนื่องด้วยทุกคนมีความสามัคคี และช่วยกันสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงของชาติ ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะช่วยกันเสริมสร้าง ชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะช่วยสอดส่องพฤติกรรมของผู้ไม่ประสงค์ดีต่อชาติ บ้านเมืองได้ ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมเป็นผู้กตัญญูรู้คุณ มีความอดทน และกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อ

ความมั่นคงของชาติ และครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนของศิษย์และคนทั่วไป ฉะนั้นสังคมก็จะเป็นสังคมที่คนส่วนใหญ่เป็นคนดีมีศีลธรรม

ปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยปัจจุบัน จากผลการวิจัยของเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2551: ออนไลน์) พบว่า ปัจจุบันสังคมไทยมีปัญหาจริยธรรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับน้อย สาเหตุสำคัญที่สุดมาจากครอบครัวซึ่งมีการอบรมเลี้ยงดูที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดตัวแบบที่ดี ไม่ส่งเสริมการก่อตั้งและพัฒนาจริยธรรมในตัวคนอย่างสมบูรณ์ ทำให้เด็กและเยาวชนขาดจิตสำนึกที่ดี ขาดความรับผิดชอบและขาดคุณธรรมจริยธรรมในด้านต่างๆ ที่สำคัญที่จะเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ดีให้แก่เด็กทำให้เด็กและเยาวชนมีการเน้นด้านวัตถุมากกว่าจิตใจ ขาดความยับยั้งชั่งใจ ชักจูงได้ง่าย และมีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตกที่หลั่งไหลเข้ามาจากช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสื่อประเภทต่างๆ ซึ่งไม่เป็นตัวแบบที่ดี ทำให้เกิดตัวแบบในเชิงลบและเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมผิดๆ ได้โดยง่าย และพบว่าระบบการศึกษาขาดประสิทธิภาพยังไม่สามารถปลูกฝังเยาวชนให้มีจิตสำนึกได้ ขาดผู้ที่เป็นตัวแบบที่ดี การเรียนการสอนไม่เน้นหนักด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจังเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งสังคมไทยขาดการณรงค์ เพื่อแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง มีการแก้ปัญหอย่งไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการประสานกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดระบบการบังคับและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังขาดเป้าหมายและทิศทางที่ถูกต้อง ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมของชาติ

ในส่วนปัญหาจริยธรรมของวิชาชีพครู สัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในวิชาชีพครูว่ามีสภาพปัญหาอย่างไร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2556: ออนไลน์) พบว่า ส่วนใหญ่ครูจะมีความรู้ในประมวลจริยธรรม คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และครูที่ไม่รับรู้เรื่องประมวลจริยธรรมเป็นครูผู้ชายมากกว่าครูผู้หญิง และอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าครูส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณครูมาก ส่วนเจตคติพบว่าผู้ที่มีความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงเช่นกัน รวมทั้งพบว่าพฤติกรรมผิดจริยธรรมของครูจำแนกได้เป็น 2 ประเด็นคือ การครองตน ได้แก่ ครูประพฤติตัวไม่เหมาะสมเช่น เล่นการพนัน ติดสุรา แต่งกายและวางตัวไม่เหมาะสม ครูที่อยู่ในวัยใกล้เคียงกับนักเรียนวางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขต การลงโทษเกินกว่าเหตุ ใช้คำพูดรุนแรงไม่สุภาพ ซึ่งส่งผล ต่อการอบรมสั่งสอนนักเรียนมาก และการครองงาน ได้แก่ ทุ่มเทให้กับการสอนพิเศษมากกว่าในห้องเรียน สอนไม่เต็มเวลาและความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อเด็กและผู้ปกครอง ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการป้องกันและส่งเสริมจริยธรรมครูว่า

ควรเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตครู การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง นอกจากนี้ควรอบรมและให้ความรู้เรื่อง จริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครู

ผลจากการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในวิชาชีพครูว่ามีสภาพปัญหาอย่างไรดังกล่าว สอดคล้องกับสถิติข้อร้องเรียนของงานนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลข่าวสารต่างๆ จะปรากฏให้เห็นอยู่ในกรณีข้าราชการครูมีการกระทำความผิดในฐานละเมิด ทั้งระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง ครูกับผู้บริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. 2556: 20) โดยส่วนใหญ่พบว่าเกิดจากข้าราชการครูซึ่งมีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี การลดปัญหาดังกล่าวที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไปนั้น ควรที่จะใช้วิธีการป้องกันก่อนเกิดปัญหา โดยสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปรับพฤติกรรม การสร้างค่านิยมให้กระจ่างชัด การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการใช้กระบวนการกลุ่ม ตลอดจนการจัดฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกที่ควร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการพัฒนาคูณลักษณะที่พึงประสงค์โดยเฉพาะเจาะจงบางประการ การนำหลักสูตรฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสำหรับการปลูกฝังองค์ความรู้ และมวลประสบการณ์ต่างๆ โดยใช้ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ฝึกอบรมไม่มากนัก ซึ่งเหมาะสมกับการเรียนรู้และพัฒนาในระหว่างการทำงาน

ครูผู้ช่วยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอน สองปีแรกของการรับราชการ ต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึง ภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน ผลงาน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมือง ที่ดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนั้น จะประเมินครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน เมื่อครบเวลาสองปีโรงเรียนจึงสรุปผลการประเมินเสนอขอให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 162-163) ดังนั้นครูผู้ช่วยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย การฝึกอบรมครูผู้ช่วยเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (ชูชัย สมितिไกร. 2556: 18)

ทั้งนี้ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูผู้ช่วย ก็เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียนได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นอย่างมาก โดยปีการศึกษา 2557 ได้จัดทำโครงการประชุมปฏิบัติการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวน 6,304 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงานวิชาชีพ ผลการดำเนินโครงการพบว่า ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการมีความพึงพอใจว่าเป็นโครงการที่ดี สร้างความตระหนักให้คนยุคใหม่ใช้ประโยชน์ช่วยลดปัญหาคดีที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะว่าควรมีการจัดโครงการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียน และความต้องการของครู สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดทักษะไปปฏิบัติได้จริง และควรจัดโครงการลักษณะนี้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558: 69) จากเหตุผลและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนต้องดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเสริมให้ครูมีความกล้าที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และพร้อมที่จะสร้างในสิ่งใหม่ๆ เกิดกระบวนการตัดสินใจได้อย่างมีระบบ กล้านำ กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และยังเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติตนสำหรับนักเรียน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยมุ่งหวังว่า จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยให้เกิดขึ้นได้ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้ช่วย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้มีความสำคัญดังนี้

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาผ่านกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบ
2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จะช่วยเสริมให้ครูผู้ช่วยมีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม
3. โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูในด้านอื่นๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษา สุ่ม และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,142 คน
2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 คน

สาระของหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยสาระ ดังนี้

- หน่วยที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: ความรับผิดชอบ
- หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: ความยุติธรรม
- หน่วยที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: ความไว้วางใจ
- หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การให้บริการ
- หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การติดต่อสื่อสาร
- หน่วยที่ 6 กิจกรรมค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม
- หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน
- หน่วยที่ 8 การนำเสนอรูปแบบแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนา และเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสร้าง การทดลองใช้ การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีการดำเนินการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมของครูผู้ช่วยที่แสดงถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน คือ

ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ครูผู้ช่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ผลของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดจากการลงมือทำของตนเองหรือของผู้อื่นก็ตาม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมการกระทำโดยรู้สำนึกในภาระหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานสำเร็จตามกำหนด ตรงต่อเวลา มีความเสียสละ อดทน มีความกระตือรือร้นไม่สำเร็จในการพัฒนางาน กล้าตัดสินใจ มีการแก้ปัญหาเชิงบวก มีความอดทน มีความพากเพียรในการทำงาน และติดตามตรวจสอบ สำนึกและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำและพร้อมปรับปรุงแก้ไข

ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของครูผู้ช่วยด้านคุณธรรมเป็นเรื่องการใช้ “เหตุผล” เพื่อแก้ไขปัญหาขัดแย้งในสังคมมนุษย์ เป็นความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม ยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตนต่อนักเรียนและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคกัน ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย ความเป็นกลาง ตรงตามข้อเท็จจริง และมีจิตใจเป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้อื่นจนเกิดความลำเอียง

ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของครูผู้ช่วยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง เต็มใจที่จะฟังพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน จิตใจมั่นคง เป็นคนสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น ตรวจสอบได้ รู้จักยอมรับผิดและขอโทษเมื่อรู้ว่าผิด กล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งรักองค์กร รักงาน รักทีมงาน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้อื่น

การให้บริการ (Service) หมายถึง ครูผู้ช่วยให้การช่วยเหลือให้ความสะดวก สนใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ ให้เกียรติผู้รับบริการ มีน้ำใจ มีจิตใจเอื้ออาทรให้บริการด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจและให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการและความช่วยเหลือเต็มกำลังความสามารถของตน

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดสารของครูผู้ช่วยโดยผ่านช่องทางและวิธีการที่หลากหลายไปยังบุคคลอื่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการใดๆ ของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายและมาตรฐานแน่นอน มีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสม ใช้ภาษาและกริยาท่าทางที่สุภาพ มีการติดต่อสื่อสารในเชิงบวก สื่อสารด้วยข้อความที่เป็นจริงไม่ปกปิด หรือบิดเบือน มีการสื่อสารด้วยความจริงใจและรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ

4. ครูผู้ช่วย หมายถึง บุคคลซึ่งผ่านการสอบคัดเลือก และได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะเวลาสองปีแรกอยู่ในระหว่างรับการประเมินการปฏิบัติการสอน ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภา กำหนด ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

5. คณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูโรงเรียนบางกะปิ จำนวน 8 คน

6. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6

7. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเกิดจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย พฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย และความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

7.1 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ประเมินจากแบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยมี ผลการประเมินหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

7.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ประเมินจากแบบสังเกต พฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 5 ด้าน โดยมีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

7.3 ความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเมินจากแบบสอบถาม ความพึงพอใจ โดยมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

8. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ช่วยที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีความโน้มเอียงไปทางบวกซึ่งเกิดจากองค์ประกอบทางอารมณ์หรือจิตใจ เช่น ความชอบ ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความรู้สึกที่เกิดขึ้น

9. พฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมครูผู้ช่วย หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ช่วยที่แสดงออกและปรากฏให้เห็นตามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยกำหนดเป็นกรอบความคิด ดังนี้

1. กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของมาร์ควิสและฮัสตัน (Marquis and Huston. 2006) โคเลเบิร์ก (Kohlberg. 1983) ศูนย์ภาวะผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership. 2012) และ มาคาลุโซ (Macaluso) เป็นหลักในการพัฒนา กล่าวคือ มาร์ควิส และฮัสตัน (Marquis and Huston. 2006) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย ความรับผิดชอบ โดยยอมรับผลลัพธ์ทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม ความยุติธรรม ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับ

หลักจริยธรรม ความไว้วางใจ ในความตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และเป้าหมายของบุคคล และการติดต่อสื่อสารโดยมีการสื่อสารที่กระจ่างโปร่งใส เป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรม ส่วนโคลเบิร์ต (Kohlberg) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องมีความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ มีความเอื้อเฟื้อ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความมีเหตุผล ในส่วนของศูนย์ภาวะผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) และ มาคาลุโซ (Macaluso.2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ควรประกอบด้วย การยอมรับนับถือ บริการคนอื่น ความเที่ยงตรง พัฒนาชุมชน และความซื่อสัตย์สุจริต เคารพผู้อื่น รับผิดชอบต่อผู้อื่น แสดงความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน และสร้างชุมชน

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการศึกษา เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ซึ่งผู้วิจัยนำเนื้อหา และแนวคิดหลักจากนักการศึกษาต่างกล่าวข้างต้น และศึกษาแนวคิดของโบกิน คิม (Bokin Kim. 2006) เทอร์วีน (Trevino. 2000) ออย (Eloy. 2012) เวลดอน (Weldon. 2004) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 2002) ฟลูเกอร์ (Fluker. 2011) แชพแมน (Chapman. 2006) ซาปิโร และสเตฟโควิช (Shapiro and Stefkovich. 2011) เรย์โนลด์ (Reynolds. 1997) ร็อบบิน (Robbins. 2000) พุทธทาสภิกขุ (2549) พระพรหมคุณาภรณ์ (2553) พระราชญาณวิสิฐ (2552) สุเมธ ตันติเวชกุล (2555) สมชาย และอรจิรา เทพแสง (2549) นางลักษณ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตระเจริญกุล (2551) และอุทัย ไล่มั่นคง (2555) มาเพิ่มเติม รวมทั้งนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้จากแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ มาพิจารณารวมกับข้อมูลความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วย ซึ่งได้จากการคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

2. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander. 1981) โดยกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ความต้องการและความ

คาดหวังของสังคม ความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม ปรัชญาการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นเป้าหมายจุดประสงค์และขอบเขตของความรู้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดเป็นการศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดย ขั้นแรกผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมที่ต้องการให้การส่งเสริมสำหรับครูผู้ช่วย จากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย เพื่อนำมาใช้ในการสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ การเลือกรูปแบบของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยขั้นตอนต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตของความรู้ ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ร่างหลักสูตรฝึกอบรมและจัดทำเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) และใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตร โดยนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการวางแผนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดวิธีสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ตามความเหมาะสม ผู้วิจัย ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วย จำนวน 35 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรม ศึกษาตามแนวคิดของแนดเลอร์ (Nadler. 1982) และเดสเลอร์ (Dessler. 1988) รวมทั้งแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้คือ 1) วางแผนการฝึกอบรม (Planing) 2) การสร้างความตระหนัก (Awareness) 3) การปฏิบัติตามแผนการฝึกอบรม (Action) 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) และขั้นสุดท้าย 5) การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการเลือกเทคนิควิธีการประเมินผลและประมวลผลทั้งหมดเป็นภาพรวม เพื่อเป็นการตัดสินใจในคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดเป็นขั้นตอน การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ด้วยวิธีการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ และผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัย มาใช้ประกอบในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการประเมินหลักสูตรผู้วิจัยดำเนินการตามแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler. 1971) และครอนบาค (Cronbach. 1970) โดยกำหนดเป็นช่วงเวลาประเมินดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนใช้หลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองนำร่อง ประเมินความต้องการและความจำเป็นก่อนใช้หลักสูตร และประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก่อนการใช้หลักสูตร

ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างใช้หลักสูตร โดยการทดลองใช้หลักสูตร และ การสังเกต พฤติกรรมผู้รับการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 ประเมินหลังการใช้หลักสูตร โดยการประเมิน ด้านความรู้ความเข้าใจเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการใช้หลักสูตร ด้านเจตคติ ความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรม และด้าน พฤติกรรม โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้รับการฝึกอบรมภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

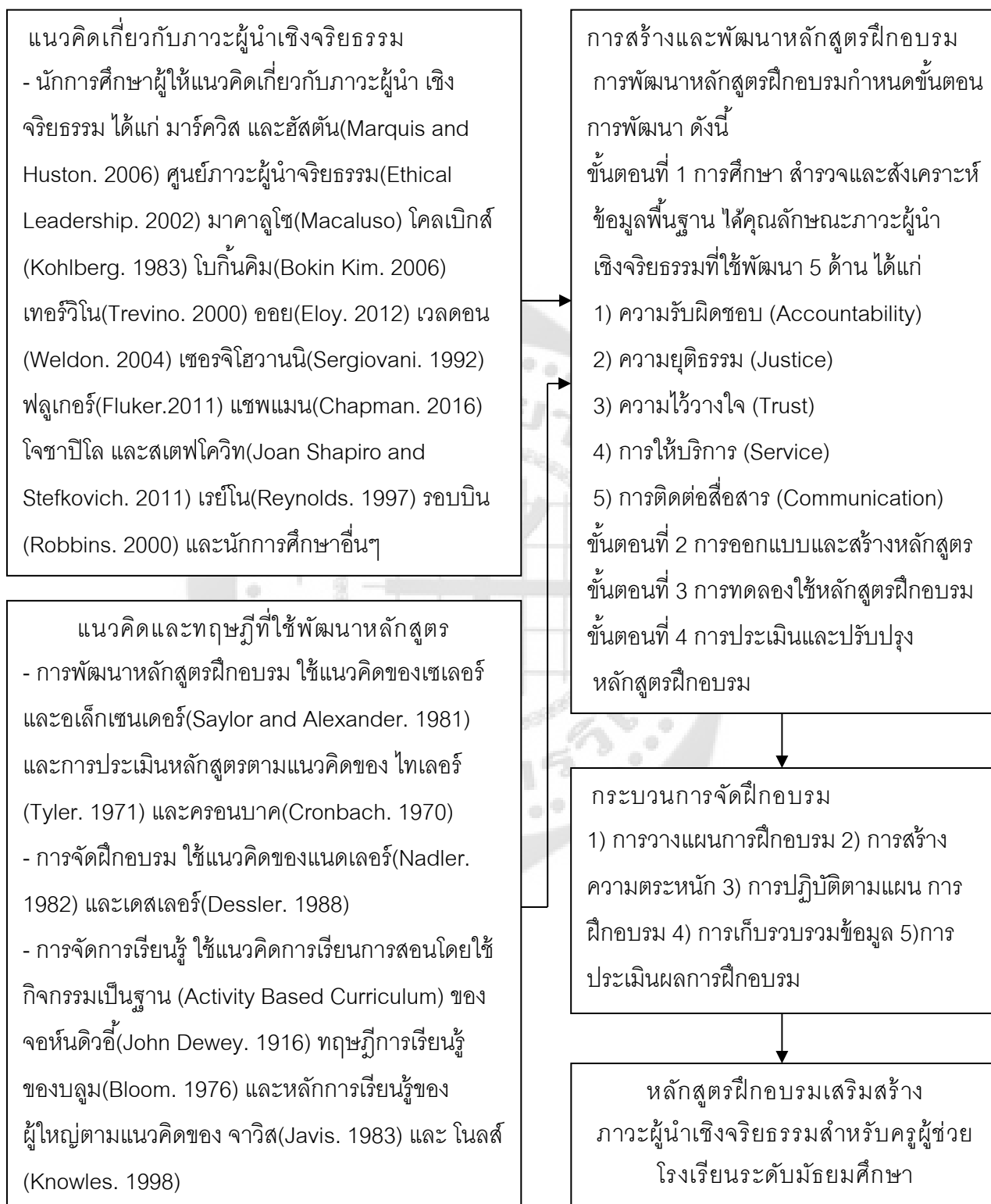
2.2 การจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity Based Curriculum) ของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey. 1916) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากผู้รับ.การฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรู้ขึ้นอยู่กับการฝึกสติปัญญาให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยผู้รับการฝึกอบรมจะได้จากประสบการณ์ของตนเองมากกว่าจากภายนอก และผู้รับการฝึกอบรมที่ได้ฝึกสติปัญญาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จะได้รับความคิดใหม่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเอาชนะอุปสรรคอื่นๆ ต่อไป ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในแต่ละแขนงวิชา และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom Taxonomy. 1976) ซึ่งบลูมเชื่อว่า เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้มากขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตนเอง 2) การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่จะทำให้ผู้เรียน เกิดความรู้สึก ทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ความชำนาญ หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ทั้งในด้านความคิด ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความสนใจ แล้วนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจึงทำให้เกิด ความชำนาญมากขึ้น เช่น การใช้มือ เป็นต้น

ผู้วิจัยศึกษาหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ จาวิส (Javis. 1983) และโนลส์ (Knowles. 1998) ซึ่งมีแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จะต้องจัดประสบการณ์ให้ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และควรใช้ในรูปแบบการอำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน โดยจัดให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไปของผู้รับการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างเป็นกันเองให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมควรจะต้องรู้เนื้อหาสาระที่ตนเองรับหน้าที่เป็นอย่างดี ตลอดจนให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามระดับความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งผู้ให้การฝึกอบรมควรต้องมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้ช่วยมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม
2. ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์
3. ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยซึ่งจัดเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 ความสำคัญของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
 - 1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้ช่วย
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 องค์ประกอบของผู้นำ
 - 2.3 ประเภทของผู้นำ
 - 2.4 คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.5 การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
 - 4.1 ความรับผิดชอบ
 - 4.2 ความยุติธรรม
 - 4.3 ความไว้วางใจ
 - 4.4 การให้บริการ
 - 4.5 การติดต่อสื่อสาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

- 5.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
- 5.3 ประเภทของการฝึกอบรม
- 5.4 กระบวนการฝึกอบรม
- 5.5 การประเมินผลการฝึกอบรม
- 5.6 การใช้สื่อประสมเพื่อการฝึกอบรม
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 6.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 6.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 6.3 การจัดหลักสูตร
 - 6.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 6.5 การนำหลักสูตรไปใช้
 - 6.6 การประเมินหลักสูตร
 - 6.7 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 7.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียน ในระดับก่อนระดับอุดมศึกษา มุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือนโยบาย การจัดการศึกษามีสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งจัดให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนและปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555: 1-29) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ 9 หมวด คือ หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ หมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา หมวดที่ 3 ระบบการศึกษา หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษาหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรศึกษาให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน คือหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วยมาตราที่สำคัญดังนี้

มาตรา 22การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 24การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และมีเนื้อหาสาระสอดคล้องความต้องการและความเหมาะสมกับระดับผู้เรียน

มาตรา 25 ส่งเสริม สนับสนุนและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 จัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพฤติกรรมและการทดสอบตามความเหมาะสมของระดับชั้นหลากหลายวิธีการ และนำผลมาพิจารณาประกอบการเข้าศึกษาต่อ

มาตรา 27 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรอิงบริบทชุมชนและท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

มาตรา 28 การจัดหลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย และ มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล และหน่วยงานอื่นของสังคมจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 32-49) มีภารกิจในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของเยาวชนไทย เพื่อให้การดำเนินการมีความสอดคล้องและทันต่อบริบทของสังคมและประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องกำหนดจุดเน้นและกลยุทธ์การดำเนินการเป็นนโยบายเป็นรายปีงบประมาณ โดยจัดทำเป็นนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 ได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณพ.ศ. 2557 มีสาระสำคัญตามนโยบายดังนี้

วิสัยทัศน์ มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติสู่มาตรฐานสากล พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม มีความเป็นไทย และห่างไกลยาเสพติด มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลางกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และบูรณาการการทำงานภายในสำนักต่างๆ
6. เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง .

จุดมุ่งหมาย เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงกำหนดจุดมุ่งหมาย 5 ประการ คือ

1. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล
 - 1.1 ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน อ่านคล่อง เขียนคล่อง และคิดคำนวณที่ซับซ้อนขึ้น

1.3 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.4 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

2. การลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

2.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ชนบท ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนดีประจำอำเภอ โรงเรียนดีศรีตำบล และโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 นักเรียนและสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.3 นักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ นักเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และนักเรียนพิการในโรงเรียนเรียนร่วม ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

3. ผู้บริหารและครูมีศักยภาพอย่างสูงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีศักยภาพสูงด้านการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรจากองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารตามความต้องการจำเป็นในระหว่างวันหยุดหรือปิดภาคเรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ความก้าวหน้าของสถานศึกษาและช่วยเหลือแก้ไขการดำเนินงาน หากสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

4.2 สถานศึกษาบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเหลือดูแลนักเรียนและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมร่วมกับสถานศึกษา

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนกลาง ลดบทบาทและกระจายอำนาจการบริหารจัดการ รวมทั้งบูรณาการการทำงาน

5.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงานระหว่างสำนัก และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานในสังกัด โดยลดบทบาทการสั่งการและเพิ่มบทบาทในการช่วยเหลือ สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล

5.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงานกับองค์กรภายนอกที่ร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อลดช่องว่างการทำงานระหว่างองค์กร

จุดเน้นการดำเนินการได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students' Competencies)
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills)
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)
2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)
3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)
2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

กลยุทธ์ได้กำหนดกลยุทธ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 6 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับก่อนระดับอุดมศึกษา มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก มุ่งจัดให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตซึ่งทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี การจัดการศึกษาให้ครูผู้บริหาร และชุมชนดำเนินการร่วมกัน โดยสถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรอิงบริบทชุมชนและท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรต้องมีลักษณะหลากหลาย มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการจัดการศึกษาตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 จะมุ่งส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับรวมทั้งส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมทั้งด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ความสำคัญของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถานที่พัฒนาและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก ในวัยเรียน ซึ่งโรงเรียนมีความพร้อมทุกด้านในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายของการจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกระบวนการจัดการศึกษา

อำนาจ ทองโปร่ง (2553:60-61)ได้อธิบายว่าบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น
4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผล
การปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา
8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษา และสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555: 30-29) มาตรา 39ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ให้สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34(2)มีอำนาจหน้าที่โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและข้อเสนอของส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม ระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ คณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

โดยไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555: 25-28) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าหน้าที่หลักของโรงเรียนคือการให้ การศึกษาในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและต้องมีวิธีการที่เฉพาะ เช่น การสอนให้อ่านหนังสือออก เขียน หนังสือเป็น คำนวนคิดเลขได้ ตลอดจนการสร้างเสริมอาชีพเฉพาะให้แก่ชุมชนและการสร้างความรู้ ใหม่ๆ ด้วยพร้อมกันไป ซึ่งหน้าที่ของโรงเรียนกล่าวได้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาของปัจเจกชน โรงเรียนจะให้ความรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่และ อาชีพ ในขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมสมรรถภาพของมนุษย์ ให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพในตัวให้มากที่สุด เท่าที่จะมากได้ จินตนาการ รสนิยม และอุดมคติก็เป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องส่งเสริมสนับสนุนเช่นกัน เพื่อให้ ผู้เรียนได้พัฒนาและงอกงามให้มากที่สุด

2. กำหนดความสามารถเฉพาะทางโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ นั้น เมื่อส่งเสริมให้แต่ ละคนเจริญก้าวหน้าไปตามทิศทางของเขาแล้วก็ช่วยกำหนดความสามารถเฉพาะทางไปด้วย เมื่อพบว่า ผู้เรียนถนัดและสนใจด้านไหนแล้ว โรงเรียนก็จะส่งเสริมให้ผู้เรียนก้าวหน้าไปทางด้านนั้น แต่ในบางครั้ง สังคมไม่อาจจะเปิดโอกาสให้ทุกด้านได้โรงเรียนก็จะกำหนดความสามารถได้แคบลง

3. บทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลง สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ความคิดใหม่ได้รับการ ถกเถียง ความเชื่อเก่าได้รับการท้าทาย โรงเรียนจะมีบทบาทในการพัฒนาค่านิยมเดิมและเสริมค่านิยม ใหม่ให้แก่สังคม โรงเรียนจะต้องมีส่วนช่วยและสนับสนุนให้ความคิดใหม่ๆ ได้รับการศึกษา ส่งเสริม และอภิปรายถกเถียงกันอย่างจริงจัง

4. ส่งเสริมการเปลี่ยนฐานะทางสังคมโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจะมีบทบาทในการเป็น สะพานหรือแนวทางให้สมาชิกของสังคมได้มีโอกาสเปลี่ยนฐานะทางสังคม (Social Mobility) ของ ตนเอง โดยเฉพาะของสมาชิกในสังคมที่ฐานะทางสังคมด้อยกว่าหรือต่ำกว่าคนอื่น

5. ผสมผสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม โรงเรียนหรือสถาบันถือได้ว่าเป็นแหล่งรวมที่จะสร้างความเข้าใจตรงกัน ให้รับรู้เท่ากันและสื่อสารถึงกัน ทำให้สมาชิกของสังคมรู้เรื่องต่างๆ ตรงกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โรงเรียนจะสอนและใช้ภาษาเดียวกัน โรงเรียนจะให้ผู้เรียนเรียนประวัติศาสตร์ของชาติอย่างเดียวกัน สอนให้รู้ถึงหน้าที่ของพลเมืองตรงกัน

6. ส่งเสริมการเรียนรู้ในการเข้าสังคมของผู้เรียน นอกจากจะมีหน้าที่เฉพาะแล้วยังมีหน้าที่ทางด้านสังคม คือ การสอนให้เด็กรู้จักและเข้าใจที่จะปฏิบัติตัวในสังคม โรงเรียนเป็นเสมือนสังคมจำลองที่จะให้ผู้เรียนได้คุ้นเคยและเรียนรู้ชีวิตจริงต่อไป

7. รักษาและถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมโรงเรียนทำหน้าที่ด้านสังคมอีกอย่างหนึ่งคือ การรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมอันได้แก่ ความเชื่อ ประเพณี ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรมต่างๆ จากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ในอดีตการศึกษายังทำหน้าที่ในการถ่ายทอดอาชีพของบรรพบุรุษไว้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความสำคัญของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เป็นสถานที่ซึ่งต้องมีความพร้อมทุกด้านสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายของการจัดการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กในวัยเรียน โดยมีคาดหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะ/กระบวนการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามมาตรฐานและความต้องการของสังคม

1.3 ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556:1-14) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม มี 3 ด้าน ด้วยกันคือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้

เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พร้อมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

รายละเอียดมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน ของผู้ประกอบวิชาชีพครูมีดังนี้

ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาชีพเฉพาะ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 15-26) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตาม รายละเอียดดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546

ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็น แบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ

ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณของวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติมีดังนี้
จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญาจิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึด มั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คุณลักษณะครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คุณลักษณะที่ดีของครูจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณค่าทางการศึกษา วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี ดังนั้นครูจึงต้องพร้อมที่จะรับผิดชอบและดำรงตนให้มีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงคุณลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2546: 90-91; อ้างอิงจาก สุมน อมรวิวัฒน์. 2535) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูดีว่า คุณลักษณะของความเป็นครูมี 2 ด้าน คือ รูปลักษณ์ (Appearance) และกิจลักษณะ (Performance) ดังนี้

รูปลักษณ์ (Appearance) หมายถึง ลักษณะภายนอกที่มองเห็นว่า คนเช่นนี้เป็นครูที่พึงประสงค์ มี 7 ลักษณะ คือ

1. สดชื่น แจ่มใส สะอาดตา(Pleasant) เมื่อครูเป็นแบบอย่างที่ดีศิษย์คอยเป็นแบบอย่างอยู่เสมอครูควรมีสุภาพร่างกายแข็งแรง แต่งกายสะอาด และมีท่าทางยิ้มแย้มแจ่มใสซึ่งจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการเรียนการสอนไปด้วย

2. ตื่นตัว หนักเอา เบาเล้ง(Alert)ครูต้องเป็นผู้สำรวจสงบเสงี่ยม แต่ต้องเป็นคนสนใจ ใฝ่รู้ กระฉับกระเฉง พร้อมที่จะรับรู้ข่าวสาร เฝ้าดูการเปลี่ยนแปลง และเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น

3. มั่นใจในตนเอง (Confident)กระบวนกรฝึกสอนจะทำให้นักศึกษาครูมั่นใจในการออกไปประกอบอาชีพ ครูควรฝึกภาษาให้ถูกต้องตลอดจนรู้จักแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

4. รู้รอบเนื่องจากได้ฟังมากอ่านมาก (Well – informed)ไม่ได้หมายความว่าครูต้องรู้ทุกเรื่อง แต่อย่างน้อยควรรู้ในสิ่งที่ควรรู้ เช่น เหตุการณ์ ตลอดจนปัญหาของสังคม สังเกตความคิด วิธีการที่แตกต่างของทุกฝ่ายอย่างมีเหตุผล แล้วใช้วิจารณญาณของตนวินิจฉัยความถูกต้อง

5. เป็นกัลยาณมิตร (Friendly)หมายถึง ความมีน้ำใจ ความใกล้ชิดผูกพันกับศิษย์ กับเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีลักษณะทางสังคมที่เป็นที่รักและไว้วางใจ

6. ฉลาด (Clever)เป็นคุณลักษณะที่ไม่สามารถวินิจฉัยเพียงผิวเผิน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ตอบกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องรับฟังเรื่องราวต่างๆ ได้เข้าใจรวดเร็ว จับประเด็นได้ว่า อะไรสำคัญ อะไรเป็นประเด็นหลักอะไรเป็นประเด็นย่อย ฟังคำสั่ง ฟังคำถามครั้งเดียวเข้าใจ เป็นต้น

7. สุภาพ (Courteous)หมายถึง กริยาที่เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ ซึ่งคนในยุคปัจจุบันเป็นคนเปิดเผย แต่ต้องไม่พูดจาล่วงเกินก้าวร้าว

กิจลักษณะ (Performance)หมายถึง ลักษณะภารกิจที่ครูต้องปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเจริญสมกับความเป็นครู มี 4 ประการ คือ

1. กายภาวนา (Physical development) เป็นการพัฒนากาย คือ การฝึกอบรมวิธีปฏิบัติการตอบสนองสิ่งเร้าที่เป็นรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส ในทางที่ถูกที่ควรเว้นและลดละเลิกการกระทำที่นำโทษ และมุ่งพัฒนาการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและแก่ส่วนรวม

2. ศีลภาวนา (Moral development) เป็นการพัฒนาความประพฤติ และจรรยาบรรณของบุคคลให้เป็นไปตามหลักการและระเบียบวินัยที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเมตตา ซื่อตรง ไม่ลวงลະเมิด จริใจ และใช้สติปัญญา

3. จิตตภาวนา (Emotional and mental development) เป็นการพัฒนาจิตใจ คือ การฝึกจิต ให้เบิกบานแจ่มใส เข้มแข็ง มั่นคง เป็นการฝึกจากภายใน

4. ปัญญาภาวนา (Intellectual development) เป็นการพัฒนาปัญญา เมื่อการวิเคราะห์ฝึกฝนตนเองจากภายใน เช่น การสำรวจความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจต่อสิ่ง เหตุการณ์ และปัญหาที่ได้เผชิญด้วยความเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของอคติ คือ ความรัก โลภ โกรธ หลงฝึกมองสิ่งต่างๆ ตามที่เป็นจริง และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา

พระภิกษุ วชิระคุณ (เผด็จทนต์ชีโว)(2553: 173) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของครูดี มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความรู้จริงในสาขาที่ตนเองสอน
2. สามารถทำได้จริงตามที่ศึกษามาและรักษาสุขภาพตนเองได้เป็นอย่างดีจริง
3. มีนิสัยดีจริง มีความประพฤติหน้าเคารพ น่าเชื่อถือ เป็นกัลยาณมิตรได้จริง
4. ครูสั่งสอนได้จริง สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้ลูกศิษย์รู้จริง ทำเองได้จริง มีความประพฤติดีจริง

คลาร์ค (Clark, 1995: 4-7) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะครูที่ดีมี 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านการสอนพิจารณาจากกระบวนการสอนและผลการสอน นักเรียนจะได้ผลการเรียนที่ดี ถ้าครูใช้เวลาในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูมากกว่าทำด้วยตนเองเพียงคนเดียว เพราะจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้น

2. ด้านความคิดครูต้องเป็นนักวางแผน สังเกต วิเคราะห์ และสามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันได้

3. ด้านความรู้ ครูต้องเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องที่สำคัญได้แก่ เนื้อหาสาระ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะนักเรียน บริบททางการศึกษา เป้าหมายการศึกษา และค่านิยมต่างๆ

จอห์น แฮตตี (John Hattie, 2003: 325) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพ (Excellent Teacher) มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีความสามารถในการนำเสนอเนื้อหาความรู้ในวิชาที่ตนเองสอน

2. การมีความสามารถในการชี้นำการเรียนรู้ผ่านกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน
3. การติดตามและสะท้อนผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
4. การเอาใจใส่กับจิตพิสัยของผู้เรียน
5. การมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู และต้องประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณลักษณะของครูดีทั้งด้านการสอน ด้านความคิด ด้านความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะของความเป็นครูครบทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านรูปลักษณ์ และกิจลักษณ์

1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้ช่วย

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย ลักษณะงานสายงานสอนโดยทั่วไป มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้ตำแหน่งครูมี 2 ประเภท คือ ครูผู้ช่วย และครู ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา. 2547: 22)

ตำแหน่งครูผู้ช่วยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 58)

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับดำรงตำแหน่ง

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2553: 161-163)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งครู ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

1. ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2. ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีและหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

3. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณีมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณบุคลากร เอกสาร สื่อและอื่นๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดำเนินการดังนี้

4.1 ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย เป็นระยะๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ.กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและรายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ

4.2 เมื่อครบเวลาสองปีให้สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เพื่อพิจารณาต่อไป

5. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้นและนับระยะเวลาดสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

สาระของการประเมินความพร้อมอย่างเข้มได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 62-69)

หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน

1. วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
 - 1.1 วินัยในตนเอง
 - 1.2 วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ
 - 1.3 คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี
 - 1.5 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติราชการ
2. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 2.1 มาตรฐานวิชาชีพ
 - 2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. เจตคติต่อวิชาชีพครู
 - 3.1 คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะครูที่ดี
 - 3.3 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
4. การพัฒนาตนเอง
 - 4.1 การใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 - 4.2 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 4.3 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. การพัฒนานุคลิกภาพ
 - 5.1 การพัฒนานุคลิกภาพ
 - 5.2 การปรับตัว
6. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม
 - 6.1 การประพฤติตนตามหลักศาสนา
 - 6.2 การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

หมวดที่ 2

1. การจัดการเรียนรู้

- 1.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้
- 1.2 การออกแบบการเรียนรู้
- 1.3 การวิจัยและแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
- 1.4 การรายงานผลการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน

- 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน
- 2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
- 2.4 การปลูกฝังวินัยและความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน
- 2.5 การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้ผู้เรียน
- 2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. การพัฒนาความสามารถในทางวิชาการ

- 3.1 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
- 3.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3.3 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

4. การพัฒนาสถานศึกษา

- 4.1 งานบริหารทั่วไป
- 4.2 งานสนับสนุนทางวิชาการ
- 4.3 โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา

5. ความสัมพันธ์กับชุมชน

- 5.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน
- 5.2 การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
- 5.2 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
- 5.3 การให้บริการชุมชน
- 5.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับประถม มัธยมศึกษา ก่อนระดับอุดมศึกษามีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 32-49) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักมุ่งจัดให้

เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี การจัดการศึกษาให้ครู ผู้บริหาร และชุมชนดำเนินการร่วมกัน โดยสถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตร อิงบริบทชุมชนและท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรต้องมีลักษณะหลากหลาย มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งต้องมีความพร้อมทุกด้านสำหรับการจัดการศึกษาเป็นหน่วยงานซึ่งรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่น มีครูเป็นผู้ปฏิบัติและดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสู่ตัวผู้เรียนโดยตรง ครูจึงเป็นผู้สำคัญยิ่งต่อระบบการศึกษาของชาติเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนที่มีคุณภาพ ครูผู้สอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจึงมีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู และต้องประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณลักษณะของครูดีทั้งด้านการสอน ด้านความคิด ด้านความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้พร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียนตำแหน่งครูมี 2 ประเภท คือ ครูผู้ช่วย และครู ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูผู้ช่วยคือครูที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ทำให้เกิดความร่วมมือยินยอมและปฏิบัติงาน และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผู้ประกอบวิชาชีพครู เนื่องด้วยครูต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและทำให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเรียนมีรายละเอียดของผู้นำและภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553: 77) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงาน

ร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 323) ได้กล่าวถึงว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญของสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่นทำให้เกิดความร่วมมือยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

สมชาย เทพแสง และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต (2557: 11) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำกับความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กัน คือ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำย่อมประสบความสำเร็จในการทำให้อำนาจบรรลุถึงจุดหมายปลายทางไว้

คาร์เตอร์และคันทิงแฮม (Cater; & Cunningham. 1997: 20) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์การ

ยูคัล (Yukl. 1998: 2) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ลาชเวย์ (Lashway. 2002: 155) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

แฮนสัน (Hanson. 2003: 78) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 241) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ดราฟท์ (Draft. 2005: 5) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follows) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

อาฟซารี และคนอื่นๆ (Afshari; & Others. 2008: 12) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าวชักนำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การปฏิบัติตามความต้องการ ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุช (Bush, 2011: 35) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมมือกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ โดยใช้การโน้มน้าวชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การปฏิบัติตามความต้องการ ด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

2.2 องค์ประกอบของผู้นำ

องค์ประกอบของผู้นำจะมีความแตกต่างกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ กล่าวคือองค์ประกอบของผู้นำจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพโดยตรงของคน ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำจะพิจารณาเรื่องคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยช่วยเสริมในการดำเนินงานของคนนั้นให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล วิเชียร วิทยอุดม (2553: 8-11) ได้สรุปแนวคิดของ Bowers and Seashore และขยายผลขององค์ประกอบของผู้นำว่ามีสาระสำคัญ ดังนี้

1. Support องค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้จะมีพฤติกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ และพยายามผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปด้วยดี ผู้นำแบบนี้จะมุ่งให้ความสนใจตัวลูกน้องเป็นพิเศษ และทำให้ลูกน้องเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานสนับสนุนพวกเขา

2. Interaction องค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้จะพยายามใช้พฤติกรรมไปในทางการติดต่อสังสรรค์ระหว่างกลุ่มของบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา พยายามพัฒนาการใช้กลุ่มและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำให้สมาชิกกลุ่มมีสัมพันธที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3. Goal Emphasis องค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้จะมีพฤติกรรมที่ชักจูงหรือจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนพยายามกระทำและคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ ผลงานหรือความสำเร็จขององค์การ ผู้นำแบบนี้จะมุ่งให้ความสนใจในตัวผลผลิตขององค์การเป็นพิเศษ จึงพยายามกระตุ้นและเร่งเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะให้บรรลุเป้าหมายอันนั้นได้

4. Work Facilitation องค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้จะมีพฤติกรรมที่จะพยายามทำให้กลุ่มบุคคลในองค์การนั้น ทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ โดยใช้วิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน และมีความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ เป็นส่วนผสมของการเน้นในตัวผลผลิต กับเน้นในตัวงาน มาประกอบกันเพื่อความสำเร็จของงาน

2.3 ประเภทของผู้นำ

เครียสเนอร์ (Kreitner. 1985: 82) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าว ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นและได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือเชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่อง มาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

สวานเกสซีลส์และคนอื่นๆ (Getzels; et al. 1968: 236) ได้จัดประเภทผู้นำโดยยึดพฤติกรรมเป็นหลัก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่ยึดเอากฎเกณฑ์เป็นหลัก (The nomothetic Leader) หมายถึง ผู้นำซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวสถาบัน จะยึดถือวัตถุประสงค์ ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และผลประโยชน์ของสถาบันเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ให้นุเคราะห์มีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น ผู้นำประเภทนี้อาจทำลายได้ไม่แต่เพียงน้ำใจหรือทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ แต่เขายังอาจสามารถทำลายได้แม้กระทั่งผลประโยชน์ของบุคคลอื่น เพื่อพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรไว้ให้ได้

2. ผู้นำที่ยึดอุดมการณ์เป็นหลัก (The Ideographs Leader) หมายถึง ผู้นำซึ่งยึดแนวความคิดของตนหรือคนที่ตนเคารพนับถือเป็นพิเศษเป็นหลัก แนวทางในการตัดสินใจนิยมการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเป็นรายๆ ไป การปฏิบัติงานอะไรก็ตามมักจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความสุขหรือความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะพยายาม ที่จะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีเป็นส่วนบุคคลกับบุคคลในองค์การมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (The Transactional Leader) หมายถึง ผู้นำซึ่งยึดทั้งผลประโยชน์ของสถาบันไปพร้อมกับประโยชน์ของบุคคล จะใช้ความอะลุ่มอล่วยถึงผลได้ผลเสียระหว่างผลประโยชน์ทั้งสองอย่าง เป็นผู้นำที่นิยมใช้การประนีประนอมในทุกๆ เรื่อง เป็นแนวทางการยุติกรณีปัญหา

2.4 คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ

เนตรัพัฒนา ยาวีราช (2552: 83-84)กล่าวถึงคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำว่า เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามเคารพนับถือ ยอมรับ และปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วยแนวการปฏิบัติดังนี้

1. มุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตา กรุณา ยึดพรหมวิหารสี่ และหลักธรรมทางศาสนา
3. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตรงเวลา ไม่ยกยอกข้อโกง สุภาพเรียบร้อย
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. พึงหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธีหรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. พึงรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น
9. พึงอดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
10. พึงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. พึงระมัดระวังคำพูดไม่ดูคำคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเสียหน้า เพราะเสมือนเป็นการประจานอันก่อให้เกิดความรู้สึกอับอายได้
12. พึงดเว้นอบายมุขทั้งปวง อันจะทำให้สังคมรังเกียจ
13. พึงสุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
14. ต้องมีความซื่อสัตย์
15. ไม่สร้างความสะดวกร้อนแก่ตนเองหรือผู้อื่น

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ โดยใช้การโน้มน้าวชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การปฏิบัติตามความต้องการ ด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งองค์ประกอบผู้นำจะเน้นในเรื่องบุคลิภาพโดยตรงของคน ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำจะพิจารณาเรื่องคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยช่วยเสริมในการดำเนินงานของคนนั้นให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประเภทของผู้นำหากจำแนกตามลักษณะของผู้นำจะแบ่งได้เป็น 2

ประเภทคือ ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ หากจำแนกโดยยึดพฤติกรรมเป็นหลัก แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ผู้นำที่ยึดเอกภาพเกณฑ์เป็นหลัก ผู้นำที่ยึดอุดมการณ์เป็นหลัก และผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ และเป็นผู้ซึ่งมีภาวะของผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมประกอบกัน เป็นคุณลักษณะที่ครูทุกคนต้องมี การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

3.1 ความหมายของจริยธรรม

ประกาศรี สี่ห่อไฟ (2550: 9) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติที่อบรม กิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ความควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

สุรีย มีผลกิจ (2550: 6) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติในทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตตโต (2551: 57) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมคือ ความประพฤติ ธรรมคือการดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือ กฎศีลธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อันประเสริฐ เรียกว่า พรหม-จริยธรรม หรือ พรหมจรรย์ แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 409-410) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติ แนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่วาดด้วยความดีงามซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักการของศาสนา หรือสิ่งที่

คนในสังคมยอมรับว่าเป็นความดีความถูกต้องเป็นต้นว่าหลักของศีลสมาธิ หลักของการยึดประโยชน์ส่วนรวม หรือหลักของการพัฒนาประเทศ ฯลฯ เพื่อความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังจริยธรรม จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม

ธร สุนทรายุทธ (2553: 63) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ หลักเกณฑ์ หรือกฎที่สังคมใช้ตัดสินว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สมชาย เทพแสง และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต (2557: 27) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดีงาม ในสภาวะและหน้าที่ของตน และหมายรวมถึง การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย คุณธรรม และหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งก่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมด้วย

บราวน์ และทราวิโน (Brown & Trevino. 2006: 595-616) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง ปรัชญาที่มีความเกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ไม่ใช่เฉพาะความคิดเห็นด้านใดด้านหนึ่ง แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ทั้งหมด

มาร์ควิช และฮัสตัน (Marquis & Huston. 2006: 8) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับการเหนี่ยวนำของบุคคลและการแสดงออก ซึ่งความเคารพตนเองและผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตนเอง การเคารพสิ่งที่ถูกต้องและดี และการเรียนรู้ชีวิตของคนกับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น

เคนนิคกี และวิลเลียม (Kinicki & Williams. 2009: 45) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง มาตรฐานหรือหลักการที่ช่วยแยกแยะความถูกต้องและความผิด ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ สภาพการณ์ในลักษณะนี้ทำให้การตัดสินใจของผู้จัดการและพนักงานยากขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง หลักหรือแนวทางการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม

3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำอย่างสัตบุรุษน่าอย่างมีคุณธรรม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ นำให้ถูกต้องทางจิตใจโดยยึดหลักทศพิธราชธรรมและอิทธิบาทสี่

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 18) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธา และสามารถปฏิบัติตามเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัย และปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเหล่านี้จะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 อริยสัจ 4 และสังคหัตถ์ 4

เนตรพัฒน์ ยาวีระ (2549: 137) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าเป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความสง่างามในคุณความดี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ได้รับความไว้วางใจ ในการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบจะคำนึงถึงบุคคลอื่นและสังคม และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2550: 9) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม 4 สังคหัตถ์ธรรม 4 และอิทธิบาท 4

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 32-35) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีที่กว้างไกลและมีคุณธรรมประจำใจสูง ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้องเหมาะสม บริสุทธิ์ และยุติธรรม หลักปฏิบัติเหล่านั้นได้แก่ทศพิธราชธรรม 10 ประการ และพลธรรม 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553: 14-28) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี มีธรรมหรือคุณสมบัติดังนี้ คือ สปัจริยธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 และทศพิธราชธรรม 10

สุเมธ ตันติเวชกุล (2555) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความเป็นคนที่มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน บริหารงานอย่างมีสติรอบคอบ และสิ่งสำคัญต้องมีความพอดี เป็นคนดีมีธรรมะในการบริหารให้บรรลุเป้าประสงค์ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม คือหลักทศพิธราชธรรม

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556: 122) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรงและการตัดสินใจ

เทอริวโน (Trevino. 2000: 247) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเน้นที่ความเป็นคนเสียสละ และช่วยบุคคลอื่นทุกเมื่อ

โบกิน คิม (Bokin Kim. 2006: 431) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงต้องเน้นการพัฒนา จรรยาบรรณ จิตวิญญาณ คุณภาพของอารมณ์ พัฒนาไตรสิกขาสู่การเสริมสร้างทางปัญญา

กล่าวโดยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูง โดยการแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใช้คุณธรรมประกอบกรนำหรือการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้องเหมาะสม บริสุทธิ์ และยุติธรรม

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การและการปฏิบัติงาน ทุกองค์การจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะการเป็นผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553: 251-253) ให้แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน
2. กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน
3. การจัดลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม
4. การผสมผสานวิธีการฝึกอย่างเหมาะสม
5. โอกาสสำหรับการฝึกที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้อง
7. การเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
8. การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม

ฟิล(Phil. 2012: 20-23) ให้แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความจำเป็น
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนา
3. กำหนดหัวข้อในการสัมมนา อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. เปิดใจในการปรับปรุงพัฒนาจริยธรรม
5. นำแนวทางในการส่งเสริมไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม
6. กำหนดบทบาทให้ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติและติดตามผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยทั่วไปใช้การจัดฝึกอบรมซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถดำเนินการได้ในเวลาที่จำกัด ซึ่งการดำเนินการควรทำตามลำดับขั้นตอนโดยการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ จัดลำดับเนื้อหา ผสมผสานวิธีการฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม ประเมินผลการฝึกอบรม และให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม

3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มาร์ควิส และฮัสตัน (Marquis and Huston, 2006: 78) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย

1. ความตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่ และเป้าหมายของบุคคล
2. ยอมรับความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
3. ยอมรับผลลัพธ์ทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสิ่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม
4. แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
5. เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม
6. มีการสื่อสารที่กระจ่าง โปร่งใสเป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรม

ศูนย์ภาวะผู้นำจริยธรรม(Ethical Leadership, 2012: 64)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย การยอมรับนับถือ บริการคนอื่น ความเที่ยงตรง พัฒนาชุมชน และความซื่อสัตย์สุจริต

ออย (Eloy, 2012: 239) เน้นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการมุ่งบริการแก่ประชาชน ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าควรประกอบด้วย

1. จูงใจให้คนอื่นมีความสุข
2. ขจัดปัญหาและความทุกข์ด้วยความรักและเมตตา
3. มีวิสัยทัศน์ให้บุคคลดำเนินการ
4. จัดสวัสดิการให้แก่บุคคล
5. ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน
6. มีมนุษยสัมพันธ์ ให้ความช่วยเหลือ
7. บริจาคหรือให้ทาน
8. มีวินัยและควบคุมตนเอง

9. คิดอย่างเป็นระบบเพื่อปัญหา

10. ให้บริการอย่างเที่ยงธรรม

เซอร์จิโฮวานนิ(Sergiovani. 2002: 128) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วยมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีเหตุผล มีประสบการณ์ อารมณ์ดี ความคิดทางบวก และการแก้ปัญหา

บุช(Bush.2011: 34) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย เป็นตัวอย่างของความประพฤติรักษาสีทิวและความเสมอภาค ความยุติธรรม มีจิตวิญญาณ มีจรรยาบรรณ และมีความรับผิดชอบ

เวลดอน(Weldon. 2004: 323) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าในสังคมปัจจุบัน“Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่นซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา

มาคาลูโซ (Macaluso. 2012: 217)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย เคารพผู้อื่น รับใช้ผู้อื่น แสดงความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน และสร้างชุมชน

แชพแมน(Chapman. 2006: 426)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย วัตถุประสงค์(Purpose) ความซื่อสัตย์(Probity) คน(People) และโลก(Planet)

ฟลูเกอร์ (Fluker. 2011: 322)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วยตนเอง สังคม จิตใจ การยึดเหนี่ยวคุณธรรมตัวเอง ความรู้สึกของความสมบูรณ์รู้สึกภายในด้วยตนเอง การเอาใจใส่ และความหวัง

โจชาปิโล และสเตฟโควิช (Joan Shapiro and Stefkovich. 2011: 119)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย ความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่ การวิพากษ์วิจารณ์ และความเชี่ยวชาญ

โคลเบิร์ก (Kohlberg. 1983: 253)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ มีความเอื้อเฟื้อ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความมีเหตุผล

เรย์โน (Reynolds. 1997: 294)ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการคือ

1. ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษ

2. ความต้องการความไว้วางใจต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรต่ำก็ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะทำให้บุคลากรทุกคนได้รับมาตรฐานในการทำงานที่สูง

3. ความไว้วางใจจะต้องใช้ทักษะ และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจจะเป็นสิ่งจำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

روبบิน (Robbins. 2000: 345) ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าองค์ประกอบของผู้นำที่มีความน่าไว้วางใจประกอบด้วย

1. ความซื่อตรง (integrity) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง
2. สมรรถนะหรือความสามารถ (competence) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน
3. ความมั่นคงสม่ำเสมอ (consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นบุคคลน่าเชื่อถือ มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำนายได้ล่วงหน้า มีความรอบคอบ และตัดสินใจได้ดีในแต่ละสถานการณ์
4. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าบุคคลอื่น
5. ความเป็นคนเปิดเผย (openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูล ที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตจรเจริญกุล (2551: 9) จากการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม 7 ตัวที่ควรมีในทุกวิชาชีพคือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีสติสัมปชัญญะ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ความยุติธรรม และความอดทน

อุทัย ไล่มั่นคง (2555: 4) จากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือ เรื่องทาน(การให้) อักโกระ(ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ(ความยุติธรรม) และอาชชวะ(ความเป็นผู้ตรง)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย คุณลักษณะหรือคุณสมบัติดังนี้คือ ต้องเป็นผู้ที่มี ความเมตตา ความไว้วางใจความยุติธรรมความซื่อสัตย์สุจริตความอดทน ความสามัคคีความมีเหตุผล การเอาใจใส่สิ่งที่ทำความเสียสละ การตัดสินใจ การให้บริการความรับผิดชอบต่อความเคารพความมีวินัย มนุษย์สัมพันธ์การสื่อสาร ความซื่อสัตย์สุจริต มีความพอเพียง มีความอดทน มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ และมีความกตัญญู

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูง โดยการแสดงคุณประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใช้คุณธรรมประกอบกรนำหรือการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้องเหมาะสม บริสุทธิ์ และยุติธรรม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โดยทั่วไปใช้การจัดฝึกอบรม โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ จัดลำดับเนื้อหา วิธีการฝึก ปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม ประเมินผล และให้มีให้มีกิจกรรมในการติดตาม ผลอย่างเหมาะสม ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำและมีจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

3.5 การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

การดำเนินการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำคุณลักษณะที่สังเคราะห์ได้ มาใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการศึกษาเพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำคัญสำหรับครูผู้ช่วย โดยการนำเนื้อหาและแนวคิดของหลักทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย สำหรับใช้ในการสร้างหลักสูตร

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษา โดยการนำเนื้อหาและแนวคิดของ โบกิน คิม (Bokin Kim. 2006) เทอร์วีน (Trevino. 2000) มาร์ควิส และฮัสตัน (Marquis and Huston. 2006) ศูนย์ภาวะผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership. 2012) ออย (Eloy. 2012) เวลดอน (Weldon. 2004) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 1992) ฟลูเกอร์ (Fluker. 2011) มาคาลุโซ (Macaluso. 2012) แชพแมน (Chapman. 2006) ชาปีโล และสเตฟโควิท (Shapiro and Stefkovich. 2011) คอลเบิร์ก (Kohlberg. 1983) เรย์โนลด์ (Reynolds. 1997) ร็อบบิน (Robbins. 2000) พุทธศาสนิกชน (2549) พระพรหมคุณาภรณ์ (2553) พระราชญาณวิสิฐ (2552) สุเมธ ตันติเวชกุล (2555) สมชาย และ อรจิรา เทพแสง (2549) นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุล (2551) และอุทัย ไล่มั่นคง (2555) นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คุณลักษณะ ภาวะ ผู้นำ เชิงจริยธรรม	นักการศึกษา/นักวิจัย																						รวม	
	Kohlberg (1983)	Reynolds (1997)	Trevino (2000)	Robbins (2000)	Sergiovani (2002)	Weldon (2004)	Bokin Kim (2006)	Marquis (2006)	Chapman (2006)	Fluker (2011)	Shapiro (2011)	E. Leadership (2012)	Eloy (2012)	Macaluso (2012)	รัญญารัตน์ (2542)	ดวงเดือน (2544)	พุทธทาสภิกขุ (2549)	สมชาย (2549)	นงลักษณ์ (2551)	พระราชฯ (2552)	พระพรหมฯ (2553)	สุนทร (2555)		อุทัย (2555)
1. เมตตา										☐			☐					☐			☐	☐		5
2. ความไว้วางใจ	☐	☐		☐				☐										☐		☐		☐	☐	8
3. ยุติธรรม	☐		☐					☐			☐	☐		☐	☐		☐	☐			☐		☐	11
4. ซื่อสัตย์สุจริต					☐				☐			☐				☐			☐			☐		6
5. อุดหนุน			☐				☐								☐	☐			☐			☐		6
6. สามัคคี												☐		☐	☐						☐			4
7. มีเหตุผล					☐			☐					☐									☐		4
8. การเอาใจใส่							☐			☐	☐		☐					☐	☐					6
9. เสียสละ												☐	☐		☐	☐		☐	☐				☐	6
10. การตัดสินใจ	☐				☐			☐			☐	☐	☐							☐		☐		6
11. การให้บริการ						☐						☐	☐	☐			☐				☐	☐		7
12. ความรับผิดชอบ								☐							☐	☐			☐	☐	☐	☐		7
13. ความเคารพ	☐			☐				☐				☐		☐			☐			☐				7
14. มีวินัย					☐			☐					☐			☐			☐			☐		6
15. มนุษย์สัมพันธ์													☐		☐			☐						4
16. การติดต่อสื่อสาร								☐			☐				☐		☐					☐		8

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 16 ด้าน โดยมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน 6 ลำดับต้นดังนี้คือ ความยุติธรรมความไว้วางใจการติดต่อสื่อสาร การให้บริการ ความรับผิดชอบ ความเคารพ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 การให้การศึกษาในปัจจุบันครูจะเป็นผู้ชี้แนะวิธีการแสวงหาความรู้ให้แก่นักเรียน และเป็นต้นแบบ หรือตัวอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่นักเรียน กล่าวคือครูต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม เป็นตัวอย่างของความประพฤติ รักษาสิทธิและความเสมอภาค ความยุติธรรม มีจิตวิญญาณ มีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเน้นเกี่ยวกับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ การให้บริการคนอื่น การให้ความช่วยเหลือ มีน้ำใจแก่บุคลากร พัฒนาชุมชน สัมคึกคักกลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริต การบริจาคหรือการให้ทาน รักษาสิทธิ มีความเสมอภาค ความยุติธรรมและมีจิตวิญญาณ ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมในทางพุทธศาสนาเป็นอย่างดี(สมชาย เทพแสง และอภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย. 2557: 52)ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าควรส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการและการติดต่อสื่อสาร เป็นเบื้องต้นก่อนทั้งนี้เนื่องด้วยเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูที่นักเรียนสามารถสังเกตเห็นและได้รับผลกระทบต่อนักเรียนอย่างชัดเจน รายละเอียดของคุณลักษณะดังกล่าวมีดังนี้

4.1 ความรับผิดชอบ(Accountability)

ความรับผิดชอบ เป็นความรู้สำนึกในภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถอธิบายตรวจสอบคุณภาพ ความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน (ราชบัณฑิตยสถาน.2555: 8) เป็นการทำงาน และดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด โดยรับรู้ว่าการกิจที่ต้องการทำมีอะไรบ้าง ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การมีวินัย มีความอดทนพากเพียร ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นใฝ่สำเร็จ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการกระทำ ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่อาชีพการงานของตนเอง มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบดังนี้

แคทเทล (Cattell, 1905: 49) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน

กู๊ด (Good, 1973: 62) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ คุณธรรมซึ่งแสดงความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อแสดงความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมที่จะแสดงเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 76) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จด้วยดี

กรมวิชาการ (2542: 23) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จความเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

เกษม วัฒนชัย (2546: 24) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ การได้รับมอบหมายหรือการได้รับการคาดหวังว่าจะกระทำหรือดูแลสิ่งนั้นสิ่งนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 8) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความรู้สึกสำนึกในภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถอธิบาย ตรวจสอบคุณภาพและความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นความผูกพันต่อการได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยให้ความสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพร้อมยอมรับผลการกระทำของตน

ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้ในสถานะและบทบาทของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่ช่วยเหลือตัวเองได้ รู้จักว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ในสังคมการกระทำของบุคคลใด

บุคคลหนึ่งจะส่งผลกระทบไปยังบุคคลอื่นที่อยู่ในสังคมนั้น ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่

ความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตน ตามกฎระเบียบของสังคม เคารพในสิทธิผู้อื่นทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและสังคม (วรัญญ รีมย์. 2551: 19-21) ดังนี้

1. เป็นคนที่มีศักยภาพดี
2. เป็นคนที่มีสมรรถนะที่ดี
3. เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ
4. เป็นคนที่มีการวางแผนดี
5. เป็นคนที่ตรงต่อเวลา
6. เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ดี
7. เป็นคนขยันหมั่นเพียร
8. เป็นคนมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน
9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
10. เป็นคนมองโลกในแง่ดีเสมอ
11. จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
12. เป็นคนน่าเชื่อถือและมีคุณค่าในสังคม
13. ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น
14. สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
15. เป็นคนมีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม
16. เป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม
17. เป็นคนมีความยุติธรรม
18. เป็นคนมีความเป็นประชาธิปไตย
19. เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับทุกคน
20. เป็นคนพบกับความสำเร็จในชีวิต

กนก จันทร์ขจร (2543: 51) อธิบายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ที่จะสร้างให้บุคคลในชาติ รู้สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนทั้งดีและไม่ดี ถูกหรือผิด มีความสำนึกว่าทำผิดแล้วจะไม่คิดทำผิดอีกต่อไป ไม่ปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

1.1 มีความรับผิดชอบทางกาย คือ ดูแลรักษาสุขภาพให้ดีอยู่เสมอช่วยเหลือตัวเองในกิจการต่างๆ ที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ มีการทำงานบ้านงานอดิเรก คืองานพิเศษที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน ออกกำลังกาย ไม่ทำสิ่งที่เป็นอันตรายต่อกายและสุขภาพของตนเอง

1.2 ความรับผิดชอบทางใจ คือ ด้านคุณธรรมความดี มีจิตตั้งในการละเว้นบาปทั้งปวง ไม่ทำชั่ว ทำกุศลให้ถึงพร้อม คือทำแต่ความดี และทำจิตใจให้ผ่องใส คือมีจิตสะอาดบริสุทธิ์

1.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ปรับปรุงพัฒนาการทำงานหรือการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ ได้ประสิทธิผลและมีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนดีขึ้น สูงขึ้น หรือดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ มีความรับผิดชอบในการประกอบกิจกรรมหรือการงานที่สุจริต ไม่เลื่องงานและต้องปฏิบัติงานให้เรียบร้อยไม่คั่งค้าง

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการช่วยเหลือการงานต่างๆ ในครอบครัวแบ่งเบาภาระสังคมตามความสามารถ ร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนวทางที่เป็นคุณประโยชน์ เพื่อความสงบสุขของครอบครัว ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ประสานความเข้าใจอันดีในครอบครัว สร้างความรัก ความเข้าใจอันดี มีความหวังดี เมตตาและมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน ช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้ครอบครัว ช่วยครอบครัวประหยัดค่าใช้จ่าย

3. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

3.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบของกฎหมาย ข้อบังคับขนบธรรมเนียมของสังคม

3.2 รับใช้ชุมชน สังคม ตามความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เสียภาษีอากรรับฟัง เอาใจใส่ และช่วยสังคมในด้านต่างๆ เท่าที่มีความพร้อมหรือสามารถทำได้

3.3 เสียสละแรงกาย สติปัญญา ให้ความเห็น สละทรัพย์สินหรือสิ่งของช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยาก ให้การสงเคราะห์คนที่ควรช่วย โดยที่ตนเองไม่เดือดร้อน

3.5 ช่วยดูแลและมัตระวัง สอดส่องการรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม ช่วยดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สอนสาธารณะ สาธารณสมบัติของส่วนรวม ต่อต้านผู้แสวงหาผลประโยชน์ต่อทรัพยากรธรรมชาติ

3.6 เป็นผู้มีความน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย และมีสติระลึกรู้ไม่ร่วมมือกับผู้ก่อวินาศกรรม ก่อความวุ่นวายในบ้านเมือง และไม่ร่วมกระทำความผิดทำนองครองธรรม

3.7 เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3.8 เสริมสร้างคนดี สนับสนุนคนดี ไม่สนับสนุนส่งเสริมหรือยินดียินกับคนชั่วคนโกง

3.9 คนที่มีความตั้งใจดีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม บางครั้งก็อยากที่จะมีเครื่องแสดงให้ผู้อื่นได้รับรู้รับทราบเช่นกัน หรืออย่างน้อยก็ทำให้ตนรู้สึกดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความรับผิดชอบหมายถึงบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบผลของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดจากการลงมือทำของตนเองหรือของผู้อื่นก็ตาม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมการกระทำโดยรู้สำนึกในภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถอธิบายตรวจสอบคุณภาพและความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน เป็นการทำงานและดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด โดยรับรู้ว่าภารกิจที่ต้องการทำมีอะไรบ้าง ต้องรู้จักหน้าที่ และสำนึกในหน้าที่ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ มีวินัย มีความอดทนพากเพียร ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นใฝ่สำเร็จ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการกระทำ ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่อาชีพการงานของตนเอง ความรับผิดชอบแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

4.2 ความยุติธรรม (Justice)

ความยุติธรรมเป็นการปฏิบัติซึ่งสอดคล้องตามหลักอุเบกขา คือ วางใจให้เป็นกลางไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่งด้วยการวางจิตเป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยรักหรือความขังพิจารณาด้วยจิตที่ไม่ลำเอียงไม่ฝักใฝ่ข้างใดข้างหนึ่ง รวมถึงพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามทำนองคลองธรรม โดยใช้ปัญญาพิจารณาเห็นผลอันเกิดขึ้นโดยสมควรแก่เหตุและรู้ว่าจะปฏิบัติต่อไปในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลูกกลาม (สมชาย เทพแสง และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย. 2557: 112)มีผู้ให้ความหมายของความยุติธรรมดังนี้

ลอร์ด เดนนิ่ง (Lord Denning. 1995: 4)อดีตอธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ของอังกฤษได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรม คือ เรื่องที่บุคคลในสังคมที่มีจิตใจที่ถูกต้องที่ชอบ เชื่อว่าเป็นเรื่องที่ชอบธรรม

จอห์น โรลส์ (John Rawls. 1972: 140)นักปรัชญาเมธีชาวอเมริกัน ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรม คือ เรื่องที่บุคคลซึ่งมีเหตุผลคิดว่าเป็นเรื่องที่ชอบธรรม ถ้าพวกเขาต้องวินิจฉัยในคำถาม โดยพวกเขามีอาจรู้ได้ว่าตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นอย่างไร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 911) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมคือ ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม และความชอบด้วยเหตุผล

พระมหาพรหมชา ฐมมहाโค (2559: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ความชอบธรรม และความเที่ยงธรรม

1. ยุติธรรมในความหมายของวินัย หมายถึง “ความชอบธรรม” หรือ “ประกอบด้วยธรรม” โดยในวินัยกล่าวถึงประเด็นนี้เอาไว้ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหลักกอธิกรณ์ หรือความขัดแย้ง โดย

ให้ใช้วิธีการที่ชอบธรรม หรือวิธีเป็นธรรมแก่คู่กรณี โดยผู้ตัดสินต้องเป็นบุคคลที่เป็นธรรมหรือชอบธรรม (ธัมมิกบุคคล)

2. ยุติธรรมในความหมายของพระสูตร หมายถึง “ความเที่ยงธรรม” หรือ “ความไม่คลาดเคลื่อนจากธรรม” (อวิโรธนะ) ซึ่งเป็นทศพิธราชธรรมข้อที่ 10 ความเที่ยงธรรมในบริบทนี้หมายถึง ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใดๆ ด้วยความอคติ ซึ่งจะเห็นว่าการขาดความยุติธรรม หรือความเที่ยงธรรมเป็นผลอันเนื่องมาจากสภาพจิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งคลาดเคลื่อนจากธรรม คือ ความเที่ยงธรรมด้วยอิทธิพลของอคติยิ่งเข้าใกล้ความยุติธรรมตามกฎหมายธรรมชาติ ยิ่งใกล้ความยุติธรรมตามกฎหมายสังคม

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี(2559: ออนไลน์)ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม รวมทั้งความสมเหตุสมผล กฎหมาย กฎหมายธรรมชาติ ศาสนา ความเที่ยงธรรม (equity) และความเป็นธรรม (fairness) ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ และสิทธิโดยกำเนิดของมนุษยชาติและพลเมืองทั้งหลาย กับสิทธิของปวงชนและเอกชนที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันของพวกเขาเหล่านั้น โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เหล่ากำเนิด สีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา ความต้องการ อายุ ความยากดี่มีเงิน และลักษณะประการอื่น

ลอวิส (Rawls. 1971: 78) กล่าวถึงโครงสร้างของสังคมที่เป็นธรรมว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นที่สำคัญที่สุด
2. หลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสและคำนึงถึงความแตกต่าง นั่นคือกฎหมายและสถาบันต่างๆ ไม่ควรเอื้อประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดบนต้นทุนที่ไม่เท่าเทียมกันของคนกลุ่มอื่นๆ คนด้อยโอกาสที่สุดในสังคมควรจะได้รับโอกาสและเข้าถึงส่วนแบ่งทรัพยากรเท่าเทียมกับคนอื่นๆ

ความยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อคนที่เท่ากันได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน และเมื่อคนที่ไม่เท่ากันได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ซึ่งความยุติธรรมจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อคนที่เท่ากันควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเสมอภาคกัน ความยุติธรรมดังกล่าว อริสโตเติลได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (วิชญ์ เครืองาม. 2530: 237)

1. ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วน (Distributive Justice) คือ ความยุติธรรมทางฐานานุรูปซึ่งรัฐจะต้องจัดให้ตามสัดส่วนของแต่ละคน (proportionate equality) ได้แก่การให้เกียรติยศ

ความร่ำรวย ตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ และความดีความชอบแก่ใคร รัฐจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. ความยุติธรรมในการชดเชย (Corrective Justice) คือ ความยุติธรรมที่ต้องคำนึงถึงความเสียหายเป็นสำคัญ และเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น สัญญา หรือละเมิด เป็นต้น ทั้งนี้ การให้ค่าเสียหายตามที่เสียหาย ไม่ใช่ให้ค่าเสียหายเพื่อการลงโทษอีกฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องใช้หลักความเสมอภาคตามตัวเลข (arithmetical equality) โดยถือว่าคนมีความเสมอภาคกัน แต่ต้องคำนึงเฉพาะความแตกต่างของความเสียหาย

3. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (Commutative Justice) คือ ความเป็นธรรมในการแลกเปลี่ยนสิ่งของซึ่งกันและกัน โดยการแลกเปลี่ยนสิ่งของดังกล่าว ฝีมือการผลิตและคุณค่าของวัตถุที่ผลิตขึ้นนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาว่าการแลกเปลี่ยนนั้นเป็นธรรมแก่คู่กรณีหรือไม่

ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่เป็นเรื่องการใช้ “เหตุผล” เพื่อแก้ไขปัญหาขัดแย้งในสังคมมนุษย์ที่มีความจำกัดทั้งทางด้านวัตถุและความจำกัดของความเจริญทางจิตใจในมนุษย์ทั่วไป (จรัญ โษษณานันท์, 2552: 378) ความยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูต้องปฏิบัติต่อนักเรียนเพราะเป็นสิ่งที่กระทบต่อความรู้สึกของคนเป็นอย่างมาก หากนักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมจะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคมในอนาคต การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรมโดยใช้อำนาจของครูในการระงับข้อพิพาทที่เกิดอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ การจัดการลงโทษที่สมเหตุสมผลเหมาะสมกับเหตุ และการตัดสินด้วยความไม่ลำเอียง จะเป็นการฝึกให้นักเรียนเป็นบุคคลผู้ซึ่งรักความเป็นธรรม และเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรมของสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือเรื่องของความชอบธรรมที่ชอบด้วยเหตุผล เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรมและความเป็นธรรม เป็นสิทธิของปวงชนและเอกชนที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เป็นการตัดสินซึ่งคงไว้ด้วยความหนักแน่น ความถูกต้อง ไม่เอนเอียงหวัดไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใดๆ ด้วยความอคติอย่างใดอย่างหนึ่ง ความยุติธรรมแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือความยุติธรรมในการแบ่งปันส่วนความยุติธรรมในการชดเชยและความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

4.3 ความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจยินยอม หรือเชื่อมั่นของบุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่ง เต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และประสานงานกันได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การให้ความจริงมีความน่าเชื่อถือ มีความเข้าใจ และการให้เวลา ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในการบริหาร

และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จจากสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคคลมีความไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีผู้ให้ความหมายของความไว้วางใจดังนี้

โรเตอร์ (Rotter. 1971: 67) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต่อคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มอื่นว่า เชื่อถือได้

โกเล็มบียสกี และแม็คคอนกี (Golembiewski; & McConkie. 1975: 131-170) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในสถานการณ์ ความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึง บางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

รอบบิน (Robbins. 2005: 102) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542: 23) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าการที่บุคคล มีความคาดหวังว่าคำพูด สัญญา การกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้ หรือจะทำตามคำพูดว่า จะทำตามที่ทำพูดว่าจะทำ และความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่ให้คุณมากกว่าโทษ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2552: 23) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความรู้สึกและการกระทำ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ

นิรมล ศตวุฒิ (2554: 17-18) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถ ความมีคุณค่า และความรับผิดชอบของทุกคน และปฏิบัติต่อเขาเช่นนั้น รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในความร่วมมือกันร่วมคิดร่วมทำ มีความพยายามในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความไว้วางใจคือ ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นต่อบุคคลอื่น ในทางบวก โดยมีความเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่ให้คุณมากกว่าโทษ

เคเน็ท (Kenneth. 2007: 18) กล่าวถึงความไว้วางใจหรือความเชื่อใจว่า เป็นสิ่งที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ เป็นเพราะว่าหากไม่มีความเชื่อใจแล้วก็เป็นที่ยากที่จะรักษาความสามัคคีไว้ได้ ความเชื่อใจหมายถึงบางสิ่งที่จะเฉพาะเจาะจง เมื่อเราเชื่อใจสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมแล้วไม่ได้เป็นเพียงแค่การ

เชื่อว่าพวกเขาเหล่านั้นมีความบริสุทธิ์ใจหรือมีความซื่อสัตย์เพียงใดความเชื่อใจเป็นสิ่งที่ทำให้เรามั่นใจว่าเขาเหล่านั้นเหมือนกับเรา การที่เราเชื่อใจเขาเหล่านั้นเป็นเพราะเขาเหล่านั้นได้แบ่งปันในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรา พวกเขาต้องการในสิ่งที่เราต้องการ ซึ่งความเชื่อใจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยลดความขัดแย้งเกี่ยวกับความต้องการในส่วนบุคคลลงการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างการพูดกับการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน ความสำคัญของการไว้วางใจ มีดังนี้ (พสุ เตชะวันทร. 2547: 1)

1. ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในสภาพหรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิต และการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงคนรอบข้างว่าจะทำร้ายหรือเกิดสิ่งไม่ดีกับตน ครอบครัว คนงาน หน่วยงาน สังคม หรือประเทศของเขา
2. ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว ที่ทำให้ครอบครัวและสังคมน่าอยู่มากขึ้น
3. ความไว้วางใจยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่างๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ คนรอบข้าง ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และ/หรือระบบของหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานหรือการทำให้สิ่งต่างๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในงานในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป แต่ถ้าปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีการกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไร ก็ไม่เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตและสังคม
4. ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานที่หลายหน่วยงานพยายามสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

โรบินสัน (Robbins. 2000: 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าผู้นำที่มีความน่าไว้วางใจจะประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความซื่อตรง (integrity) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง
2. สมรรถนะหรือความสามารถ (competence) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน
3. ความมั่นคงสม่ำเสมอ (consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นบุคคลน่าเชื่อถือ มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำนายได้ล่วงหน้า มีความรอบคอบ และตัดสินใจได้ดีในแต่ละสถานการณ์

4. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าบุคคลอื่น

5. ความเป็นคนเปิดเผย (openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

เรย์โน (Reynolds. 1997: 41) ให้แนวทางการพัฒนาความไว้วางใจ ดังนี้

1. ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา (Trust take time) การสร้างความไว้วางใจจะต้องมีเวลาเป็นต้นทุนในการสร้างและพัฒนา แม้สัมพันธภาพความไว้วางใจจะเกิดขึ้นแล้ว แต่การลงทุนก็ยังคงต้องมีย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาในการพัฒนาความไว้วางใจอาจจะสั้นหรือยาวนาน ก็ไม่สำคัญเท่ากับการบำรุงรักษาความไว้วางใจให้คงอยู่ แต่ความไว้วางใจอาจจะพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น ถ้าผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความไว้วางใจต้องการความเข้มแข็งอดทน (Trust has to be tough) องค์การที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคคลจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามมาตรฐานที่สูงขององค์การและทำงานอย่างรวดเร็ว ด้วยความเข้มแข็งอดทน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนองค์การที่มีระดับความไว้วางใจต่ำ บุคลากรจะปฏิบัติงานเท่าที่จะทำได้และมีผลผลิตต่ำ

3. ความไว้วางใจต้องมีการปฏิบัติ (Trust must be practiced) การพัฒนาความไว้วางใจก็เช่นเดียวกันกับนักกีฬาที่ต้องใช้ทักษะ การฝึกปฏิบัติและกำลังใจมากมาย จึงจะถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจในองค์การจึงต้องพัฒนาทั้งทักษะและจิตใจเช่นกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความไว้วางใจหมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้เกิดความสำเร็จ โดยทำให้ผู้ตามปฏิบัติด้วยความเต็มใจยินยอม เชื่อมั่นต่อผู้นำ เต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยนแบ่งปัน ประสานงานกัน ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ ให้ความจริง มีความน่าเชื่อถือมีความเข้าใจและการให้เวลาความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่างๆเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีมความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา ต้องมีความเข้มแข็งอดทน และต้องมีการปฏิบัติและฝึกฝน

4.4 การให้บริการ (Service)

การให้บริการ เป็นการที่สนใจคนอื่น และให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

การให้ตรงตามที่ได้รับบริการต้องการ ในสังคมปัจจุบัน “Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่นซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา (Weldon B. 2004: 231) การบริการสามารถแสดงออกได้ 2 แบบ คือ ขั้นตอนการให้บริการ เป็นการปฏิบัติการตามขั้นตอนและเทคนิคของวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์ตรงตามความต้องการมากที่สุด และพฤติกรรมบริการ เป็นการแสดงออกด้านการแต่งกาย สีหน้า แววตา กิริยา ท่าทาง และการพูดจา ซึ่งพฤติกรรมที่ดี ย่อมสร้างความสุข ให้เกิดกับผู้บริการได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การแต่งกายที่สุภาพ สะอาด เรียบร้อย สีหน้าและแววตาที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส อ่อนโยน กิริยาท่าทางที่ สุภาพ อ่อนน้อม การพูดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล สุภาพ ชัดเจน ให้เกียรติ มีหางเสียงไม่ห้วน

บุคลากรบริการต้องมีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ดังนี้ (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2552: 36)

1. ผู้ให้บริการต้องเป็นคนที่รักในงานบริการ เพราะคนที่รักในงานบริการจะมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใสและเอาใจใส่ นอกจากนี้พนักงานบริการที่ให้บริการควรเป็นผู้รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีด้วย
2. บุคลิกทั้งลักษณะการแต่งกายที่แลดูสะอาดเรียบร้อย รวมไปถึงอากัปกิริยาที่แสดงออก เช่น การยิ้ม การหัวเราะ การแสดงท่าทางประกอบการพูด สิ่งเหล่านี้ควรเป็นไปโดยธรรมชาติ
3. เทคนิคการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนทนาเพราะการสนทนาเป็นสื่อกลางระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการ การสนทนาให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ความมีอัธยาศัยไมตรี จะทำให้ผู้รับบริการอบอุ่นและประทับใจ ผู้รับบริการที่มาใช้บริการต้องการให้ผู้ให้บริการแสดงออกดังนี้

- 3.1 บริการที่มีไมตรีจิต
- 3.2 การยิ้ม
- 3.3 คำพูดที่ไพเราะ
- 3.4 การให้ความช่วยเหลือ
- 3.5 น้ำเสียงที่น่าฟังประทับใจไม่ห้วน
- 3.6 ผู้ให้บริการแสดงออกซึ่งความมีอัธยาศัย
- 3.7 เมื่อกระทำผิดพลาดรู้จักการยอมรับ
- 3.8 ให้การต้อนรับอย่างอบอุ่นต่อผู้มารับบริการ

การให้บริการสังคมปัจจุบันจัดเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ เป็นคนที่สนใจคนอื่นให้บริการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญาครูจัดได้ว่าเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการคือนักเรียน และผู้อื่นดังนี้ (จูติรัตน์ วิเชียรรัตน์. 2553: 25-26)

1. ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
5. ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการให้บริการ หมายถึง การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น และการให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การให้ตรงตามที่ต้องการ

4.5 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อ (Chanel)(ศุภรัตน์ วิฑูริกุลเจริญ. 2554: 4) การติดต่อสื่อสารเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของผู้นำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้นำจะใช้ในการดำเนินงานให้ได้ผลตามที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวผู้ใช้ การรู้จักเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ทำ คุณลักษณะของผู้รับ และสภาพแวดล้อม การสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นก็ต่อเมื่อวัตถุประสงค์หรือความต้องการของผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความสอดคล้องต้องกัน ซึ่งหากเกิดความไม่สอดคล้องต้องกันหรือขัดแย้งกันการสื่อสารก็จะประสบความสำเร็จน้อยหรือล้มเหลวมนุษย์ต้องอาศัยการสื่อสารเป็น

เครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการใดๆ ของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม การสื่อสารเป็นพื้นฐานในการติดต่อของมนุษย์ และเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการทางสังคม

หลักสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่ผู้นำทางการศึกษา ควรคำนึงถึงคือ (สมชาย เทพแสง. 2556: 132-133)

1. การสื่อสารเป็นการยอมรับ (Communication is Perception) ผู้นำสามารถสื่อสารโดยใช้กลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ ให้ผู้รับสารยอมรับ

2. การสื่อสารเป็นความคาดหวัง (Communication is Expectation) ผู้นำใช้การสื่อสาร เพื่อคาดหวังในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายและสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารดำเนินงานในสิ่งที่ต้องการ

3. การสื่อสารสร้างความต้องการ (Communication makes Demand) ผู้นำสื่อสาร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการความพึงพอใจโดยใช้แรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจในแต่ละคน

4. การสื่อสารเป็นความแตกต่างทั้งความเป็นมิตรและศัตรู (Communication and Information are different and indeed largely opposite yet interdependent) ผู้นำใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

ผู้นำในบางครั้งอาจพบปัญหาอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารทำให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีข้อปฏิบัติบางประการที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเกิดประสิทธิภาพได้ดังนี้ (ฉัตรวรรณ ตันนะรัตน์. 2546: 74-75)

1. การสื่อสารที่อำนวยความสะดวกอย่างดีที่สุดภายใต้บรรยากาศของความจริงใจและเชื่อมั่น ทั้ง 2 ฝ่าย

2. การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

3. การติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีลักษณะเป็นการจูงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดี

4. การติดต่อสื่อสารควรมีจุดมุ่งหมาย มีมาตรฐานแน่นอนและมีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสม

5. การติดต่อสื่อสารควรมีลักษณะที่สะดวกทั้งสองทาง

6. ข่าวสารที่ส่งควรมีความชัดเจนและแน่นอนตรงกับวัตถุประสงค์ที่ส่ง

7. การติดต่อสื่อสารที่ดีต้องมีความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องต้องกัน

8. สายการเดินทางของข่าวสารควรจะเป็นแนวตรงและสะดวกที่สุด

การติดต่อสื่อสารที่ครูใช้สื่อสารกับนักเรียนส่วนใหญ่คือวิธีการพูด เขียน และการใช้ภาษาท่าทาง การสื่อสารที่เหมาะสมคือต้องใช้ภาษาสุภาพ กริยาท่าทางที่แสดงออกถึงความเมตตา อ่อนโยน แสดงถึงความเข้าใจโดยเฉพาะการพูดครูต้องใช้ลักษณะของปิยวาจา ดังนี้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). 2549: 47)

1. ต้องเป็นคำจริง เมื่อมีเหตุสำคัญที่ต้องพูดก็กล่าวโดยไม่ปั้นแต่งเรื่องราว ไม่เสริมความให้คลาดเคลื่อนจากความจริง
2. ต้องเป็นคำสุภาพอ่อนโยน มีความไพเราะในถ้อยคำที่กลั่นออกจากน้ำใจอันบริสุทธิ์ ไม่มีคำหยาบ คำด่า คำประชดประชัน คำเสียดสี ซึ่งฟังแล้วชวนให้ระคายหู
3. ต้องเป็นคำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดผลดีต่อผู้พูดและผู้ฟังอย่างแท้จริง กล่าวด้วยถ้อยคำสุภาพ
4. ต้องเป็นถ้อยคำที่ออกมาจากจิตใจที่เมตตา อันเป็นจิตบริสุทธิ์ ยังประโยชน์แก่ผู้ฟังเพื่อให้ได้รับความสุขความเจริญยิ่งขึ้นไป หากผู้พูดมีความโกรธ ความริษยา ซึ่งเป็นจิตอันไม่บริสุทธิ์ก็ไม่สมควรพูด
5. ต้องเป็นถ้อยคำที่พูดถูกกาลเทศะ แม้คำพูดนั้นจะเป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดที่ดี มีประโยชน์และพูดด้วยจิตที่มีเมตตา แต่ถ้าพูดผิดจังหวะโอกาส พูดไม่ถูกกาลเทศะ ก็อาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกลายเป็นประจานผู้อื่นไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดสารโดยผ่านช่องทางและวิธีการที่หลากหลายไปยังบุคคลอื่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการใดๆ ของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม โดยมีจุดมุ่งหมาย มีมาตรฐานแน่นอนและมีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสมด้วยภาษาสุภาพ กริยาท่าทางที่แสดงออกถึงความเมตตา อ่อนโยน แสดงถึงความเข้าใจโดยเฉพาะครูการพูดต้องใช้ลักษณะของปิยวาจา กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้อื่น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีสาระที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ดังนี้

5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555: 550) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม ว่าหมายถึง วิธีการประเภหนึ่งของการบวนการเรียนการสอน มีการวางวัตถุประสงค์ วิธีการฝึกหัด และระดับของผลลัพธ์ไว้อย่างชัดเจน วิธีการฝึกจะเน้นการปฏิบัติจริง ตามการสาธิต การแนะนำของครูผู้สอน หรือผู้ฝึก และมีการวัดผลร่วมกันเป็นระยะๆ กระบวนการฝึกมีการเสริมแรง การสร้างวินัย การอบรมบ่มนิสัย การเน้นความรู้ ทักษะ และคุณธรรมไปพร้อมกัน

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2556: 8) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมชาย เทพแสง (2556: 89) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนถึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เออวิน (Irwin. 1986: 125) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การได้มาของทักษะ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง

จอห์น และมาร์กาเรต (John; & Margaret. 1986: 232) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายๆ กิจกรรม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การ

ยอส์จ และจอห์น (George; & John. 1996: 142) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบรวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการในงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนถึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับทุกหน่วยงาน เนื่องด้วยเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วบุคลากรจึงต้องปรับและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2545: 14-17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ๆ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก่อน สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนแนวปฏิบัติหรือกฎปฏิบัติระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานนั้น
2. การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง
3. การฝึกอบรม จะช่วยในการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีแนวคิดหรือวิทยาการ ใหม่ๆ อันทันสมัยเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น
5. การฝึกอบรม จะช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน
6. การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานหรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
7. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
8. การฝึกอบรมเป็นวิธีการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์ผู้เข้ารับการอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง
9. การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงานและการให้ความร่วมมือกัน
10. การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาวิธีการเรียนรู้การปฏิบัติงานต่างๆ ให้น้อยลง
11. การฝึกอบรมจะช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง และลดเวลาการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง
12. การฝึกอบรม จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม
13. การฝึกอบรมจะช่วยลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมใช้เวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระและขั้นตอนต่างๆ ได้มาก

14. การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

15. การฝึกอบรม จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานลงได้

16. การฝึกอบรมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ

17. การฝึกอบรม จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

18. การฝึกอบรมจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

จอห์นสัน (Johnson. 1976: 323-324) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร
2. การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน
3. การฝึกอบรมจะช่วยลดต้นทุนการผลิต
4. การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล
5. การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริหารแก่ลูกค้า
6. การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต
7. การฝึกอบรมจะช่วยเตรียมบุคลากรก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
8. การฝึกอบรมจะช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต
9. การฝึกอบรมจะช่วยก่อให้เกิดความราบรื่นและลดความขัดแย้งในการประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ

10. การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อบุคคลและองค์การ เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดค่าใช้จ่ายแต่มีประสิทธิผลมาก ประโยชน์ที่บุคคลได้รับคือ ได้ความรู้เพิ่มทักษะความสามารถ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับประหยัดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การ และช่วยเพิ่มผลผลิต

5.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ เช่น ใช้บุคคล ใช้กำหนดช่วงเวลาในการแบ่ง มีผู้เสนอแนวทางการแบ่งประเภท ดังนี้

กุลธณ ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โกพลากรณ์ (2547: 341-344) แบ่งประเภทการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training)
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ (In-Service Training)

ชูชัย สมิติโกกร (2556: 10-13) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมสามารถแบ่งได้เป็นหลายประเภท จำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ลักษณะนี้แบ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์การ องค์การจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์การจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร และบริหารจัดการและดำเนินการเอง

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก เป็นการว่าจ้างหน่วยฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอกที่บริหารจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่น

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ลักษณะนี้แบ่งบอกถึงการฝึกอบรมจัดขึ้นขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมในงาน กระทำโดยผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน ผู้รับการอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ

3. ทักษะที่ต้องการฝึก เกณฑ์ลักษณะนี้แบ่งบอกถึงสิ่งที่ผู้รับการอบรมต้องการฝึก แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค การฝึกอบรมมุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคนิค

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการการฝึกอบรมมุ่งเน้นทักษะการจัดการและการบริหารงาน

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ การฝึกอบรมมุ่งเน้นทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์ลักษณะนี้แบ่งบอกระดับความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการอบรม แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

- 4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ
- 4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน
- 4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ
- 4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการฝึกอบรมแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้แบ่งตามเกณฑ์แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น องค์การจัดขึ้นเองภายใน และซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก เกณฑ์ประสบการณ์การฝึกอบรมแบ่งเป็น การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน เกณฑ์ทักษะที่ต้องการฝึกแบ่งเป็นทักษะด้านเทคนิค ด้านการจัดการ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ เกณฑ์ระดับชั้นของพนักงาน แบ่งเป็นระดับ พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้บริหารชั้นสูง และเกณฑ์ช่วงเวลา แบ่งเป็น ก่อนการทำงาน และระหว่างการทำงานหรือประจำการ

5.4 กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ในเชิงระบบ ในการดำเนินการต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ และรายละเอียดในการจัดการเป็นจำนวนมาก ดังนั้นในการจัดฝึกอบรมจึงต้องมีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีผู้ให้แนวทางหลายท่านดังนี้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2545: 25-28) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมว่าควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาคืออะไร
3. สาเหตุนั้นแก้ไขโดยใช้การฝึกอบรมได้ไหม
4. ตรวจสอบยืนยันความจำเป็นในการฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. จัดดำเนินการฝึกอบรม
7. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2556: 44-48) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ต้องวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์บุคคล

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. ตัดสินและออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
5. การจัดฝึกอบรม
6. ประเมินผลการฝึกอบรม

แนดเลอร์ (Nadler. 1982: 184) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม
4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

คาสซิโอ (Cascio. 1986: 326) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่าโดยทั่วไปประกอบด้วย การดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประเมินความจำเป็น เพื่อกำหนดความต้องการของการฝึกอบรมและกำหนดวัตถุประสงค์
2. ขั้นฝึกอบรมพัฒนา เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาเลือกสื่อ การฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ และดำเนินการฝึกอบรม
3. ขั้นประเมินผล เป็นขั้นที่พัฒนาเกณฑ์การประเมิน ทดสอบผู้เข้าฝึกอบรมขั้นต้นการกำกับการฝึกอบรม ประเมินการฝึกอบรม และประเมินการนำไปใช้

เดสเลอร์ (Dessler. 1988: 135-136) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นประเมินความจำเป็น เพื่อศึกษาปัญหาว่าจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม หรือต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะต้องกำหนดให้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้หรือวัดได้

3. ขั้นฝึกอบรม ต้องประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบอย่างชัดเจน

4. ขั้นประเมินผล เป็นการประเมินปฏิกิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร ประเมินความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตัดสินและออกแบบโครงการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรม และประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

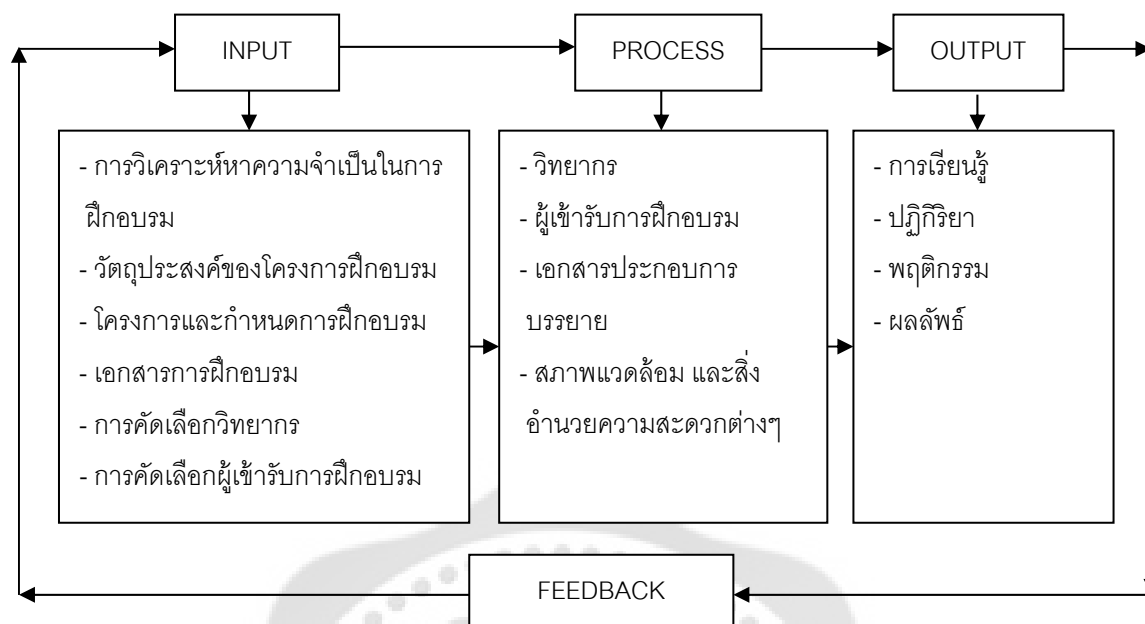
5.5 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม จะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมด ทุกขั้นตอนในกระบวนการอบรมที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการฝึกอบรม การประเมินจะทำให้ทราบได้ว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ได้ผลและได้มาตรฐานหรือไม่ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุง

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2545: 68-69) ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมว่าควรจะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input)
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)
3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Output)

โดยแต่ละส่วนจะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดในรูปแบบการประเมินผลในระบบการฝึกอบรม ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ที่มา: ชาญ สวัสดิ์ดี, (2545). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. หน้า 69.

ซูชัย สมितिไกร (2556: 272 – 294) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการฝึกอบรมดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการจัดอบรม

1. ตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม เช่น ด้านของวิธีการนำเสนอ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม เนื้อหาหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลาของการฝึกอบรม

3. ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม

4. วินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการอบรมคนใดหรือกลุ่มใดได้รับประโยชน์มากที่สุดและน้อยที่สุดจากการฝึกอบรม

5. รวบรวมข้อมูลซึ่งจะช่วยให้การจัดการฝึกอบรมในอนาคต

ข้อควรพิจารณาในการกำหนดวิธีประเมินผลการจัดฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือไม่

2. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่

3. ความเปลี่ยนแปลงแบบนั้นจะสามารถเกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ได้หรือไม่

การประเมินการจัดฝึกอบรมสามารถทำได้โดยอาศัยเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ การประเมินการเรียนรู้ควรประเมินทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติ (attitude)

คาเนวาล และคณะ (Carnevale; et al.1990) กล่าวถึงการประเมินพฤติกรรมในการทำงานของผู้รับการอบรมว่า เป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางในการประเมินพฤติกรรมดังนี้

1. ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่างๆ ต่อไปอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการอบรม
3. ควรจะได้มีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการอบรม
4. ควรจะประเมินการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดโครงการแล้วในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้
5. ควรจะมีกลุ่มควบคุมซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินการฝึกอบรมควรประเมินผลทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างไรและได้ผลอย่างไร ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) และผลการฝึกอบรม (Output) รวมทั้งพิจารณาว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือไม่ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่ และความเปลี่ยนแปลงแบบนั้นจะสามารถเกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ได้หรือไม่

5.6 การใช้สื่อประสมเพื่อการฝึกอบรม

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2546: 37) สรุปการใช้สื่อประสมเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. ดึงดูดความสนใจ บทเรียนสื่อประสมในลักษณะสื่อหลายมิติที่ประกอบด้วยภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหวแบบวีดิทัศน์ และเสียง นอกเหนือไปจากเนื้อหาตัวอักษร จะดึงดูด ความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนด้วย
2. การสืบค้นเชื่อมโยงจับใจ ด้วยสมรรถนะของการเชื่อมโยงหลายมิติทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ได้กว้างขวางและหลากหลายอย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องเรียนไปตามลำดับเนื้อหา

3. การโต้ตอบระหว่างสื่อและผู้เรียน บทเรียนสื่อประสมจะมีจุดเชื่อมโยงหลายมิติเพื่อให้ผู้เรียนและสื่อมีปฏิสัมพันธ์กันได้ในลักษณะสื่อประสมเชิงโต้ตอบ

4. ให้สารสนเทศหลากหลายด้วยการใช้ซีดีและดีวีดีในการให้ข้อมูลและสารสนเทศในปริมาณที่มากมายและหลากหลายรูปแบบเกี่ยวกับเนื้อหาบทเรียนที่สอน

5. ทดสอบความเข้าใจ ผู้เรียนบางคนอาจจะไม่กล้าถาม ข้อสงสัยหรือตอบคำถามในห้องเรียน การใช้สื่อประสมจะช่วยแก้ปัญหาในสิ่งนี้ได้โดยการใช้ลักษณะการศึกษารายบุคคล

6. สนับสนุนความคิดรวบยอด สื่อประสมสามารถแสดงสารสนเทศเพื่อสนับสนุนความคิดรวบยอดของผู้เรียน โดยการเสนอสิ่งที่ให้ตรวจสอบย้อนหลังและแก้ไขจุดอ่อนในการเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552: 10-14) สรุปการใช้สื่อประสมเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ ได้ดีเกือบทุกเรื่องจากแหล่งหลายแหล่ง โดยถือว่าสื่อแต่ละอย่างมีเนื้อหาต่างกัน

2. ช่วยประหยัดเวลาทั้งผู้สอนและผู้เรียน

3. ช่วยให้ผู้เรียนทั้งเก่งและอ่อนได้รับความรู้ตามความสามารถและความพร้อมของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุปได้ว่าสื่อประสมเพื่อการศึกษา จัดเป็นสื่อที่มีความเหมาะสมต่อการใช้ประกอบการจัดการศึกษาได้หลายลักษณะได้แก่ใช้เพื่อดึงดูดความสนใจเพื่อการสืบค้น การโต้ตอบระหว่างสื่อและผู้เรียนให้สารสนเทศหลากหลายทดสอบความเข้าใจสนับสนุนความคิดรวบยอด ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ ได้ดี ช่วยประหยัดเวลา และช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ตามความสามารถและความพร้อมของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนถึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อบุคคลและองค์การเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์ที่ประหยัดค่าใช้จ่ายแต่มีประสิทธิผลมาก แบ่งได้เป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ เช่นแบ่งตามเกณฑ์แหล่งของการฝึกอบรมจะแบ่งเป็น องค์การจัดขึ้นเองภายใน และซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร ประเมินความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตัดสินและออกแบบโครงการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรม และประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมซึ่งการจัดอบรมควรมีสื่อประสมใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมเนื่องด้วยสื่อประสมตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ได้หลายลักษณะ ผู้วิจัยจึงนำสื่อประสมมาใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในครั้งนี้

6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมและการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของทีศนา แซมมณี การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์แนวคิดของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ครอนบาคและโบแฮมป์เป็นแนวคิดหลัก มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

6.1 ความหมายของหลักสูตร

อึ้ง บั้วศรี (2542: 7) ได้อธิบายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552: 1-16) ได้อธิบายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้และประสบการณ์หรือกิจกรรมทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน

สุนทร โคตรบรรเทา (2553: 2) ได้อธิบายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการปฏิบัติ หรือเอกสารที่เขียนขึ้นโดยมียุทธวิธีเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่พึงประสงค์

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555: 7) ได้อธิบายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการจัดการศึกษาที่ประมวลเนื้อหาสาระ ประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ จุดหมาย สาระการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการต่างๆ

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2556: 2) ได้อธิบายว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่ผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

โบแฮมป์ (Beauchamp 1981: 61-62) ได้อธิบายว่า หลักสูตรมีความหมายด้วยกัน 3 สถานะคือ 1) ความหมายของหลักสูตรในศาสตร์ของสาขาหนึ่ง ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร และวิธีการประเมินผลหลักสูตร 2) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งในเอกสารประกอบด้วยรายละเอียด จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียน รวมทั้งกำหนดเวลาสำหรับการเรียนการสอนด้วย และ 3) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของระบบการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การจัดบุคลากร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร เป็นการมองที่เน้นกระบวนการและผลผลิตจากกระบวนการนั้นๆ

แกรนท์ วิกกินส์ และเจย์ แมคไทค์ (Grant Wiggins; & Jay McTighe. 2005: 139-145) ได้อธิบายว่า หลักสูตร เป็นพิมพ์เขียวเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดจากการกำหนดมาตรฐานของเนื้อหาและมาตรฐานความสามารถของผู้เรียน (Content and Performance Standards) เพื่อนำไปสู่แผนพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้ผล ดังนั้น หลักสูตร จึงไม่ใช่กรอบกว้างๆ หรือสรุปเนื้อหา แต่เป็นแผนที่ชัดเจนพร้อมหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจนตลอดจนกิจกรรมและการประเมินผลไปสู่เป้าหมาย หลักสูตรที่ดีจะต้องเขียนจากมุมมองผู้เรียน และผลที่พึงประสงค์ หลักสูตรจะต้องแจ่มชัดว่าผู้เรียนจะทำอะไร ไม่ใช่เพียงแค่งานที่กำหนดว่าผู้สอนจะทำอะไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วยมวลงประกอบทั้งหมดที่จัดให้แก่ผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย สารการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการต่างๆ

6.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

อึ้ง บั้วศรี (2542: 11-12) ให้แนวคิดที่ว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์ของวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2556: 56) ให้แนวคิดที่ว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดมุ่งหมายในการศึกษา
2. ขอบข่ายสาระวิชาหรือประมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน
3. แผนการจัดการเรียนการสอน
4. แนวการประเมินการเรียนรู้

ไทเลอร์ (Tyler. 1971: 89) ให้แนวคิดที่ว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จ

2. ประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งต้องจัดให้ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. มวลประสบการณ์ที่จะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการประเมินว่า การเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

โบแชมป์(Beauchamp. 1981: 214) ให้แนวคิดว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ

2. ขอบข่ายเนื้อหา

3. การวางแผนการใช้หลักสูตร

4. การพิจารณาตัดสิน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วย จุดมุ่งหมายในการศึกษา ขอบข่ายเนื้อหาวิชา หรือสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนการสอนวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอนและแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้

6.3 การจัดหลักสูตร

อ้าง บัวศรี (2542: 112-117) กล่าวถึงสิ่งที่ควรคำนึงในการออกแบบ และจัดหลักสูตรดังนี้

1. การกำหนดเนื้อหาวิชาจะต้องเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก จากสิ่งที่ไม่สลับซับซ้อนไปสู่สิ่งที่สลับซับซ้อน และจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม

2. การกำหนดเนื้อหาวิชาในหลักสูตรควรจัดระเบียบหรือโครงสร้างให้เป็นหมวดหมู่ให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจสิ่งที่เรียน

3. ประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จะต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่อง และให้เป็นประสบการณ์ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียน

4. ประสบการณ์ที่จัดไว้ในหลักสูตรควรให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางปัญญาของผู้เรียน เช่น เริ่มจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม

5. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ควรจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อช่วยแก้ การเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ เป็นการเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

6. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ควรมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนเป็นเรื่องๆ ไป ไม่ใช่เรียนสิ่งย่อยๆ กระจัดกระจายและไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และต้องจัดให้มีประสบการณ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการจัดประเภทและแยกแยะสิ่งต่างๆ ไปด้วย

7. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคง ควรออกแบบหลักสูตรให้ผู้เรียนต้องนำเนื้อหาสาระอย่างเดียวกันมาเป็นระยะๆ จนติดเป็นนิสัย

8. การจัดประสบการณ์ในหลักสูตรควรให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้วยตนเองเป็นขั้นๆ ไป สามารถนำเอาประสบการณ์ที่เคยได้รับมาทำให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ต่อไปด้วย ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของทิสนา แคมมณี (2555: 282) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรดังนี้

1. แนวคิดในการสร้างความรู้การจัดการเรียนการสอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction of knowledge)

2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือ นอกจากผู้เรียนต้องพึ่งตนเองแล้วยังต้องพึ่งการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับเพื่อน บุคคลอื่นๆ และสิ่งแวดล้อม

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้การเรียนรู้จะเป็นไปอย่างต่อเนื่องได้ดีหากผู้เรียนมีความพร้อมในการรับรู้และเรียนรู้ มีประสาทการรับรู้ที่ตื่นตัวไม่เฉื่อยชาสิ่งที่ช่วยได้คือมีการเคลื่อนไหวทางกาย (Physical participation) อย่างเหมาะสม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ การเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยทักษะกระบวนการ (Process skill) เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้

5. แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจะมีความลึกซึ้งอยู่คงทนมากขึ้น หากผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (Application) ในสถานการณ์ที่หลากหลาย จอห์น ดิวอี้ (John Dewey. 1916: 321) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรดังนี้

1. การเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและฝึกฝนด้วยตนเอง

2. ความเจริญงอกงามขึ้นอยู่กับการฝึกสติปัญญาให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะได้จากประสบการณ์ของตนเองมากกว่าจากภายนอก

3. เมื่อผู้เรียนฝึกสติปัญญาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จะได้รับความคิดใหม่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเอาชนะอุปสรรคอื่นๆ ต่อไป ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในแต่ละแขนงวิชา และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น

โรเบิร์ต กานเย่ (Robert M. Gagne. 1979: 34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้และจดจำของมนุษย์อาศัยรูปแบบการจัดกระทำข้อมูลของสมองเป็นฐาน

2. ความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์มี 5 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านความคิด ด้านคำพูด ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

3. ความพร้อมของผู้เรียนขึ้นอยู่กับการจัดทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ

4. การเรียนรู้เกิดจากการสะสมประสบการณ์

5. การเรียนรู้เกิดจากการพัฒนาสติปัญญา โดยเรียนรู้กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom, 1976: 24) บลูมเชื่อว่าการจัดการเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้สอนต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อไปกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดผลประเมินผลได้ถูกต้อง โดยแบ่งประเภทของพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ด้านจิตใจ (Affective Domain) ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบ และด้านร่างกาย (Psychomotor Domain) ได้แก่ บุคลิกภาพ การเลียนแบบ การลงมือปฏิบัติ ความถูกต้อง ความชัดเจนในการปฏิบัติ ความเป็นธรรมชาติ บลูมสรุปว่าบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้มากขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตนเอง

2. การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ก็ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ

3. การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ความชำนาญ หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ใหม่ทั้งในด้านความคิด ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความสนใจด้วยแล้ว ได้นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจึงทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น เช่น การใช้มือ และอวัยวะต่างๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรและการออกแบบหลักสูตร ต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและเวลา แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้ ความต่อเนื่องของประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน รวมถึงความพึงพอใจของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียน

6.4 การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่ต้องดำเนินงานไปตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการร่างหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ กำหนดการวัดและประเมินผล ตลอดจนการใช้หลักสูตร (ธำรง บัวศรี. 2542: 152; สุนทร โคตรบรรเทา. 2553: 34; ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. 2556: 5) นักวิชาการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

อาร์ม บัวศรี (2542: 151-152) ให้แนวความคิดการพัฒนาลัทธิสูตรโดยแบ่งกระบวนการพัฒนาลัทธิสูตรเป็น 4 ขั้น ซึ่งสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน คือ

1. การจัดทำลัทธิสูตรต้นแบบ
2. การจัดทำลัทธิสูตรแม่บท
3. การนำลัทธิสูตรไปใช้
4. การประเมินผลลัทธิสูตร

สำหรับการจัดทำลัทธิสูตรต้นแบบนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของลัทธิสูตร
3. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของลัทธิสูตร
4. การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา
5. การกำหนดและเลือกเนื้อหา
6. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
7. การกำหนดประสิทธิภาพการเรียนรู้
8. การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
9. การประเมินผลการเรียนรู้
10. การจัดทำวัสดุลัทธิสูตรและสื่อการเรียนการสอน

ไทเลอร์ (Tyler, 1971: 231) ให้แนวความคิดการพัฒนาลัทธิสูตรโดยเน้นว่าการตั้งจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กำหนดเป็นกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของลัทธิสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานการตัดสินใจ 3 แหล่ง คือ ศึกษาจากสังคม ศึกษาจากตัวผู้เรียน และศึกษาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นเครื่องช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายชั่วคราว พิจารณาเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญ และสอดคล้องกันเพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป ไทเลอร์เสนอว่า การเลือกจุดมุ่งหมายถาวรควรผ่านการกลั่นกรองโดยคัดเอาข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องกันออกไปด้วยวิธีการ 1) พิจารณาจากหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ 2) พิจารณาจากหลักปรัชญาการศึกษา และปรัชญาสังคม จุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้ เรียกว่า จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้าย หรือจุดมุ่งหมายถาวรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาลัทธิสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสิทธิภาพการเรียนรู้ ในการวางโครงสร้างลัทธิสูตร ได้ตั้งคำถามว่า จะเลือกประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างไร จึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายที่ระบุ

พฤติกรรมและเนื้อหาเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่จะให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วยจะต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดประสบการณ์เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความต่อเนื่อง
2. การเรียงลำดับขั้นตอน
3. การบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นที่จะให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรรวมประสบการณ์การเรียนรู้ จัดขึ้นบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor; & Alexander. 1981: 64-65) ให้แนวความคิดการพัฒนาหลักสูตรโดยกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตความรู้ โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ความต้องการและความคาดหวังของสังคม ความต้องการของผู้เรียน ปรัชญาการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตของความรู้

ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ได้แก่ การเลือกรูปแบบของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยขั้นตอนต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตของความรู้

ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการวางแผนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดวิธีสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร เป็นการตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีการประเมินผล เพื่อเป็นการตัดสินใจในคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรมีลักษณะเป็นระบบสัมพันธ์กันประกอบด้วย 4 ระบบหลักคือ ระบบการพัฒนาหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร ระบบการประเมินหลักสูตร และระบบการปรับปรุงหลักสูตร ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดเป็นขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 ออกแบบและสร้างหลักสูตร ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

6.5 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรนั้นไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่จะชี้ให้เห็นถึงผลที่เกิดเมื่อนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ว่ามีผลเป็นอย่างไรสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นหรือไม่ นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542: 303) ให้ความคิดเห็นการนำหลักสูตรไปใช้ว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามข้อกำหนดของหลักสูตร โดยการนำไปใช้นั้นต้องคำนึงถึง การวางแผนนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเดิม การเตรียมการก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การตรวจสอบความพร้อม และการบริหารงานการใช้หลักสูตร

สุนทร โคตรบรรเทา (2553: 5) ให้ความคิดเห็นการนำหลักสูตรไปใช้ว่า เป็นการนำการเปลี่ยนแปลง โดยแปลงจากสิ่งที่คาดหวังไปสู่ความเป็นจริง

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2556: 260) ให้ความคิดเห็นการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นการนำหลักสูตรไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในสภาพจริง

โบแชมป์ (Beauchamp. 1981: 64) ให้ความคิดเห็นการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้มีพัฒนาการพัฒนากิจการการจัดการเรียนการสอน

ในการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำแผนการเรียนรู้มีความสำคัญยิ่งสำหรับครูผู้สอนในการนำเนื้อหาสาระและองค์ความรู้ในหลักสูตรไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งผู้สอนต้องตัดสินใจว่าจะเขียนแผนในรูปแบบใด และจะจัดเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะใดจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะเริ่มจากการศึกษาลักษณะของเนื้อหาสาระวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด แล้วจึงกำหนดรายละเอียดดังนี้ (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล.2556:182-184)

1. พิจารณาเนื้อหาสาระวิชาที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาในช่วงเวลานั้นๆ จากตัวชี้วัดและเนื้อหาสาระที่กำหนดในหลักสูตร นำมาพิจารณาเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความจำเป็นในชีวิตประจำวัน สมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนควรมีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะเป็นการสร้างกระตุ้น หรือสร้างความสนใจของผู้เรียน แล้วจึงนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ทั่วไป จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและตัวชี้วัดของหลักสูตร

2. กำหนดจุดประสงค์ทั่วไปให้สอดคล้องกับมาตรฐานสาระวิชา และตัวชี้วัดในหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชานั้น โดยพิจารณาว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในลักษณะใด เช่นต้องการให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ

สมรรถนะพื้นฐาน ซึ่งการกำหนดจุดประสงค์รูปแบบใดก็ตามผู้สอนจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ในวิชานั้นด้วย

3. กำหนดชนิดหรือรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ ตามที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะตามสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจเริ่มจากการอธิบาย หรือบรรยายในระยะเวลาสั้นๆ จากนั้นจึงเป็นการจัดกิจกรรมกลุ่ม การให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์หรือจะกำหนดให้ผู้เรียนถามคำถามและตอบคำถามซึ่งกันและกันในกลุ่มเล็กๆ ช่วยเหลือกันทำงาน และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมกระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมกันยกตัวอย่าง ให้เหตุผลเพื่อสนับสนุนความคิดตนเอง ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าหรือศึกษามาอย่างมีเหตุผลสนับสนุน และสร้างสรรค์แนวคิดใหม่เมื่อได้รับฟังข้อมูลต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ

4. กำหนดภาระงานให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนได้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้สอนจะต้องจัดเตรียมใบงาน คำถาม รายชื่อหนังสือ หรือเอกสารประกอบการค้นคว้า สื่อการสอน ซึ่งอาจจะเป็นการกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นรายบุคคล หรือในลักษณะของกลุ่มการเรียนรู้ ควรสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่ม

5. กำหนดการแบ่งภาระงานภายในกลุ่มย่อย โดยจะต้องไม่เป็นการแบ่งงานกันทำอย่างเด็ดขาดในแต่ละเรื่องของการทำงานกลุ่ม ซึ่งจะทำให้แต่ละคนในกลุ่มย่อยมุ่งแต่ทำงานของตนเองไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แต่ควรที่จะอยู่ในลักษณะที่จะไม่ต้องนำงานนั้นกลับมาช่วยกันปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แล้วจึงจะสรุปเป็นแนวคิดและเตรียมแผนงานที่จะจัดกิจกรรมหรือร่วมกันจัดทำภาระงานตามที่ได้รับมอบหมายสำหรับกลุ่มใหญ่ต่อไป

6. กำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ซึ่งผู้สอนจะต้องคอยสังเกตการทำงานของผู้เรียนแต่ละคนหรือสมาชิกในแต่ละกลุ่ม สำหรับการทำงานกลุ่มนั้นการเสนอผลงานให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนงาน และร่วมกันปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลงานและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในกลุ่มนั้นผู้สอนจะต้องนำมาประเมินเป็นผลงานของทุกคนในกลุ่มส่วนหนึ่ง และประเมินเป็นรายบุคคลของการมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่มอีกส่วนหนึ่ง การกำหนดเกณฑ์หรือแนวทางการประเมินผลงานก่อนให้ผู้เรียนเริ่มภาระงาน จะทำให้ผู้เรียนทุกคนสนใจที่จะทำงานร่วมกันในกลุ่ม และร่วมกันทำงานเพื่อให้ผลงานของกลุ่มเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน และเพื่อนๆในกลุ่มอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้เรียน โดยแปลงจากสิ่งที่คาดหวังไปสู่ความจริง ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ซึ่งการนำหลักสูตรไปใช้ควรต้องคำนึงถึงการจัดทำแผนการเรียนรู้ ในการนำเนื้อหา

สาระและองค์ความรู้ในหลักสูตรไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ

6.6 การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการกำหนด รวบรวม และประมวลผลข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างเป็นระบบ ซึ่งได้จากการสร้าง การพัฒนา และการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ตัดสินคุณค่าของหลักสูตร (ถาวร บัวศรี. 2542: 328 ;Cronbach. 1970: 230 ;Stufflebeam. 1971: 128)

ไทเลอร์ (Tyler. 1971: 259) มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร คือ

1. เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้น ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป

2. เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และเข้าใจปัญหาความต้องการของการศึกษา และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย

ไทเลอร์จัดลำดับขั้นตอนการเรียนการสอนและการประเมิน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้างๆ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้
4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม

5. ประเมินผลโดยการตัดสินด้วยการวัดผลทางการศึกษา หรือการทดสอบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน

6. ถ้าไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็อาจจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร

ครอนบาค (Cronbach. 1970: 28) ให้แนวความคิดการประเมินผลว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา ซึ่งโครงการอาจเป็นกิจกรรมใดๆ ก็ได้ ครอนบาคมีความเห็นแตกต่างจากไทเลอร์ในการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นที่การกำหนดแต่จุดประสงค์อย่างกว้างๆ โดยให้เหตุผลว่าการกำหนดเป็นจุดประสงค์เฉพาะเจาะจงจะทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสนใจกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้เท่านั้น จะละเลยไม่ให้ความสนใจเรียนรู้หรือทำการสอนในเรื่องอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันได้เสนอแนวทางการประเมินเป็น 4 แนวทาง

1. การศึกษากระบวนการได้แก่ การศึกษาภาวการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การสังเกต ผลการใช้สื่อ การซักถามนักเรียนขณะดำเนินการสอน

2. การวัดศักยภาพของผู้เรียนครอบคลุมให้ความสำคัญต่อการสอนเพื่อวัดสมรรถภาพของผู้เรียนระหว่างการเรียนการสอนว่า มีความสำคัญมากกว่าการสอบประจำปลายภาคเรียน หรือการสอบปลายปี

3. การวัดทัศนคติ การวัดทัศนคติเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนส่วนหนึ่งซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน

4. การติดตามผล เป็นการติดตามผลการทำงาน หรือภาวการณ์เลือกศึกษาต่อในสาขาต่างๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการกำหนด รวบรวม และประมวลผล ข้อมูลซึ่งได้จากการสร้าง การพัฒนา และการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ตัดสินคุณค่าของหลักสูตร การประเมินควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและควรประเมินอย่างรอบด้านด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

6.7 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

การสอนหรือเรียกว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experience) แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเฉพาะครูซึ่งมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง มีนักการศึกษาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ให้เสนอแนวคิดในหลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้หลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไปในทำนองเดียวกัน ได้แก่ จาวิส (Javis. 1983: 76-84) โรเจอร์ (Rogers. 1986: 24-34) และโนลส์ (Knowles. 1998: 62) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ที่ผู้ใหญ่ต้องการว่า ผู้ใหญ่ต้องการให้จัดประสบการณ์ตรงกับความต้องการ บรรยากาศในการเรียน จุดเน้นในการเรียนรู้ วิธีการสอน และสื่อ

จาวิส (Javis. 1983: 114-117) กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human need) วิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ คือ ต้องคำนึงว่าการสอนไม่ใช่สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากนักในการเรียนรู้ แต่สิ่งจำเป็นคือการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้เร็วขึ้น

2. ผู้ใหญ่ในฐานะผู้เรียนชอบที่จะมีส่วนร่วม (Participate) ในกระบวนการเรียนรู้ วิธีการสอนทั้งหลายควรจะใช้เพียงการอำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน ลักษณะของผู้ใหญ่ 2 ประการที่ต้องให้ความสำคัญ คือ

2.1 นักศึกษาผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีสิ่งเหล่านี้ติดตัวมาด้วยคือ ประสบการณ์ต่างๆ ความเข้าใจต่อสถานการณ์การเรียนรู้ และความต้องการในการเรียนรู้ ดังนั้นวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมคือ ครูควรใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการสอน ผู้สอนควรสร้างระบบความเข้าใจที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน และครูควรช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนเพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอน

2.2 นักศึกษาผู้ใหญ่จะมีลักษณะบางประการต่อสถานการณ์ในการเรียนรู้ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความชื่นชมในตนเอง การรับรู้ในตนเอง ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากไม่มีการบังคับข่มขู่ให้เกิดความกลัว และผู้เรียนต้องการให้ครูปฏิบัติต่อเขาในฐานะผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมคือ ผู้สอนควรสนับสนุนความเชื่อมั่นนั้นให้เกิดผลดียิ่งขึ้น พยายามสนับสนุนส่งเสริมความชื่นชมนั้นให้ควบคู่ไปกับความรู้ที่เขาได้รับ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการประเมินผลด้วยตนเอง สำหรับวิชาความรู้ใหม่ๆ ควรส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และผู้สอนควรวางตัวในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

โรเจอร์ (Rogers. 1986: 24-34) กล่าวถึงคุณลักษณะทั่วไปของนักศึกษาผู้ใหญ่ 7 ประการ ดังนี้

1. นักศึกษาคือผู้ใหญ่โดยคำจำกัดความ
2. นักศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเจริญของงามอย่างต่อเนื่อง
3. นักศึกษาได้นำประสบการณ์และค่านิยมติดตัวมาด้วย
4. นักศึกษาเข้ามาเรียนด้วยความตั้งใจหลายๆ ประการ
5. นักศึกษาผู้ใหญ่มีความคาดหวังเฉพาะตัวต่างกัน
6. นักศึกษาผู้ใหญ่มีความสนใจหลายด้านที่ต้องทำไปพร้อมกัน
7. นักศึกษาผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้เป็นของตัวเองอยู่แล้ว

โนลส์ (Knowles. 1998: 25-30) ให้ข้อเสนอแนะในการสอนผู้ใหญ่โดยทั่วไป เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการใช้ในการเรียนการสอนผู้ใหญ่ มีรายละเอียดทั้งสิ้น 12 ประการคือ

1. ผู้เรียนควรมีความเข้าใจเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน
2. ผู้เรียนควรมีความต้องการที่จะเรียนรู้
3. บรรยายภาคในการเรียนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง
4. สภาพการณ์ทางกายภาพทั่วไปควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียน
5. ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการเรียน
6. การเรียนรู้ควรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน
7. ครูผู้สอนควรจะรู้เนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเป็นอย่างดี

8. ครูผู้สอนควรจะมีภาวะกระตือรือร้น
9. ผู้เรียนควรจะได้เรียนรู้ตามระดับความสามารถของตนเอง
10. วิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไป
11. ครูผู้สอนควรจะมีความรู้ลึกซึ้งทางด้านการเจริญงอกงาม
12. ครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ต้องจัดประสบการณ์ตรงกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้วิธีการจัดการสอนที่หลากหลายควรจะใช้ในรูปแบบการอำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน จัดให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไปของผู้เรียนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีบรรยากาศในการเรียนเป็นกันเองผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ครูผู้สอนควรจะมีเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเป็นอย่างดีผู้เรียนได้เรียนรู้ตามระดับความสามารถของตนเองรวมทั้งครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรนั้น จะเห็นได้ว่าหลักสูตรควรประกอบด้วย จุดมุ่งหมายในการศึกษา ขอบข่ายเนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนการสอนวัสดุ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนและแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ ในส่วนการจัดหรือการออกแบบหลักสูตรนั้น ต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและเวลา แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้ ความต่อเนื่องของประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน รวมถึงความพึงพอใจของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนและการพัฒนา หลักสูตรต้องดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และขอบเขตของหลักสูตร การออกแบบและสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตรซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดขั้นตอนการพัฒนา เป็น 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรโดยการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น ต้องคำนึงถึงลักษณะที่ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดประสบการณ์ที่ตรงกับความต้องการ บรรยากาศในการเรียนจุดเน้นในการเรียนรู้ และวิธีการสอนและสื่อ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยศึกษาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งมีเนื้อหาสาระสัมพันธ์กับประเด็นภาวะผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม ในส่วนการพัฒนาหลักสูตร ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ มีสาระสำคัญดังนี้

7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นางลักษณ วิรัชชัย และรุ่งนภาตังจิตรเจริญกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมของคนไทยทุกอาชีพที่ควรเฝ้าระวังมี 7 ตัว ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และความอดทน ซึ่งผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมที่ควรเฝ้าระวัง 7 ตัวพบว่า มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นเป็นแบบเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มที่มีระดับการเริ่มต้นสูงและมีอัตราการพัฒนาการสูงที่สุดคือ กลุ่มพระสงฆ์/นักบวช/ผู้นำศาสนา รองลงมาคือกลุ่มทหาร/ตำรวจ แพทย์/เภสัชกร/พยาบาล ทนาย/อัยการ/ผู้พิพากษา/พดดี นักบัญชี/ผู้ตรวจบัญชี/ครูอาจารย์ วิศวกร/สถาปนิก ส่วนกลุ่มที่มีอัตราการพัฒนาการค่อนข้างต่ำคือ กลุ่มนักเรียน/นิสิต/นักศึกษา กลุ่มกรรมกร/ผู้ใช้แรงงาน/ลูกจ้าง กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มคนว่างงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง ผลการวิเคราะห์ห้บทบาทในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในระดับตนเอง ระดับครอบครัว และระดับสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยจากการเรียงลำดับความสำคัญของบทาทในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในระดับตนเองมาจากการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่เป็นลำดับแรก รองลงมาคือการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียน รวมถึง การเลียนแบบบุคคลสำคัญที่มีคุณธรรม การปฏิบัติธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ การไปวัดเป็นประจำ การอ่านคอลัมน์ธรรมะจากหนังสือพิมพ์ และการใช้อินเทอร์เน็ต ตามลำดับ

นางลักษณ วิรัชชัย และคนอื่นๆ (2551: ค-ญ) ได้ทำการวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า

1. จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาได้รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 รูปแบบ คือ การสอนแบบบูรณาการโดยใช้กระบวนการกลุ่มด้วยการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน และการบันทึกไดอารี่สัจจะอธิษฐาน “คิดดี-พูดดี-ทำดี”

2. จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ได้ผลการทดลองดังนี้ คือ 1. จากการดำเนินการทดลองเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์พบว่าผลการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมระหว่างการวัดครั้งที่ 1 และการวัดครั้งที่ 2 พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านที่นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร รองลงมาคือฉันทะ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปลี่ยนแปลงระหว่างการวัดครั้งที่ 2 และการวัดครั้งที่ 3 พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านที่นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ได้แก่ ความประหยัด รองลงมาคือ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ตามลำดับ

2. เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของนักเรียน เมื่อพิจารณาผลต่างคะแนนระหว่างการวัดครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ของนักเรียนที่มีคะแนนการเปลี่ยนแปลงมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 มีคะแนนเปลี่ยนแปลงคุณธรรม จริยธรรมสูงกว่านักเรียนช่วงชั้นที่ 3 แต่ในการวัดคะแนนผลต่างจากการวัดครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไปสูงกว่านักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ยกเว้น คุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบและความมีวินัยที่พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลง สูงกว่านักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ทั้งสองครั้ง 3. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 10 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรงความแตกต่างของแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับภาคพบว่า มีความแตกต่างในระดับช่วงชั้น คือ นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงสูงกว่านักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความมีสติสัมปชัญญะและความแตกต่างระดับภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบแนวโน้มความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

3. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาการด้านคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ได้แก่ ความเป็นนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 จำนวนโครงการ คุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน

4. ผลจากการบันทึกไดอารี่ สัจจะอธิษฐาน “คิดดี-พูดดี-ทำดี” พบว่า นักเรียนกลุ่มที่ 1 ที่สอน แบบบูรณาการโดยใช้กระบวนการกลุ่มสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอนและให้มีการบันทึกไดอารี่มีการระบุประเภทของสัจจะอธิษฐาน สูงกว่า นักเรียนกลุ่มที่ 2 ที่ให้มีการ บันทึกไดอารี่เพียงอย่างเดียว

ดุจดือน พันธมนาวิน (2551: 3-6) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามีสิ่งที่สมควรนำไปกำหนดนโยบายและการจัดการพัฒนา จริยธรรมแก่ประชาชนไทย 7 ประการ คือ

ประการแรก การกำหนดนโยบายการวิจัยและพัฒนาจริยธรรมจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ที่ทันสมัย เน้นทางด้านการเสริมสร้างและป้องกันโดยมีการวิจัยที่มีมาตรฐานสูงน่าเชื่อถือ สามารถให้ผลการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุและผลของการมีจิตและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่น่าปรารถนา ของบุคคลประเภทต่างๆ ประเทศไทยยังขาดงานวิจัยที่มีมาตรฐานสูงอีกมาก การประมวลงานวิจัยครั้งนี้พบว่ารายงานการวิจัยที่มีมาตรฐานสูงในประเทศไทยมีน้อยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนักวิจัยส่วนใหญ่ ยังมีคุณสมบัติไม่เพียงพอ

ประการที่สอง ต้องมีการจัดฝึกอบรมพัฒนานักวิจัยชั้นสูง และนักพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูง ในงานต่างๆ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรทางด้านนี้โดยเฉพาะนักวิจัยทาง

พฤติกรรมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ จะต้องทำวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลแต่ละประเภททางจริยธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สาม จากการประมวลเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศปรากฏผลว่า การพัฒนาประเทศต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมของคนรุ่นต่อไป การพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมแก่เด็กและเยาวชนต้องมาจากการใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้อง และการที่ผู้ใหญ่เป็นบุคคลสำคัญของเด็กทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจริยธรรมด้วย การให้การสนับสนุนทางจิตใจ ข้อมูลข่าวสาร และการฝึกพฤติกรรมจริยธรรมประกอบด้วย และผู้พัฒนาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ประการที่สี่ ให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาเยาวชนต่างๆ ที่มีอยู่เดิม และที่จะมีใหม่ทั้งด้านศาสนา ด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการที่ห้า ให้มีการปฏิรูปสถาบันการศึกษาทุกระดับ จนถึงชั้นอุดมศึกษา โดยให้มีการเน้นจริยธรรมในการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย และจริยธรรมในการจัดโครงการพัฒนาสังคมต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นจะต้องมีการส่งเสริมเยาวชนและผู้ปฏิบัติงานให้มีปรัชญาและแนวทางปฏิบัติที่เน้นกระบวนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าการเน้นที่ผลผลิตปลายทาง เพื่อให้เกิดนิสัยด้านจริยธรรมในการดำเนินงาน และในชีวิตของผู้เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ไม่เป็นการสนับสนุนผู้มีผลผลิตแต่ไร้จริยธรรม

ประการที่หก จะต้องมีการจัดตั้งสถาบันการวิจัยและพัฒนาจริยธรรมที่เข้มแข็ง และมีวิชาการชั้นสูง และประการสุดท้าย เสนอแนะให้ใช้หนังสือการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ เล่มนี้ เป็นหลักในการวิจัย การพัฒนาและการฝึกอบรมนักวิจัยจริยธรรม และนักพัฒนาจริยธรรม โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการจัดประชุมปฏิบัติการพัฒนานักวิจัย ตามแนวทางการวัด การวิจัย และประเด็นที่ควรวิจัยที่สรุปไว้ในหนังสือ และจัดฝึกอบรมนักพัฒนาในหน่วยงานต่างๆ

นิรันดร์ เนตรภักดี (2553: 78-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นประถมในประเทศไทย: ในทัศนคติของครู โดยใช้มาตรวัดจริยธรรมของ Yilmaz ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ ยุติธรรม คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความใส่ใจในบุคคลและสังคมรอบข้าง และเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการศึกษาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามประเด็นที่กำหนด 4 ประเด็น ได้แก่ จริยธรรมด้านการสื่อสาร จริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมด้านการตัดสินใจ และจริยธรรมด้านพฤติกรรม พบว่า ประเด็นด้านการสื่อสาร เห็นว่าผู้นำต้องมีการยอมรับความผิดพลาด ไม่เห็นแก่ตัว มี

ความยุติธรรม มีวาทศิลป์ในการพูด มีความสุขุมอดทน รู้จักถ่อมตน เห็นใจและให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงจัง ประเด็นจริยธรรมด้านบรรยากาศ เห็นว่าผู้นำต้องมีทักษะในการจูงใจผู้ร่วมงาน เผยแพร่ความคิดบนพื้นฐานของความรัก กำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ประเด็นจริยธรรมด้านการตัดสินใจ ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม เห็นว่าแก้ไขปัญหาวัยวิธีการเชิงระบบ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่หาประโยชน์ใส่ตน ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ กล้าตัดสินใจและทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้ข้อจำกัดในอำนาจหน้าที่ของตน และประเด็นจริยธรรมด้านพฤติกรรม เห็นว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นผู้มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมซึ่งประกอบด้วย ผู้นำต้องประเมินตนเองได้ มีพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าหาญ นำเสนอแต่ความจริง บริหารงานตามข้อเท็จจริง ปกป้องสิทธิของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และเคารพในคุณค่าแห่งสังคม

อาภาวรัตน์ ราชพัฒน์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.30 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.0133) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้านคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด 2) จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าว สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ มากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 14.54 และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การนำตนเอง กลยุทธ์การนำ

ผู้อื่น และกลยุทธ์การนำองค์การ และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ปัทมา แดนยุกต์ (2554: 25-26) ได้ทำการศึกษารูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ปีเตอร์ จี. นอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse) มี 5 ประการคือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ความเป็นทีมงาน 2) การสร้างรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง ขั้นการรู้จักผู้อื่น ขั้นการสร้างบรรยากาศจริยธรรม ขั้นการกระตุ้นด้วยประเด็นจริยธรรม ขั้นวิเคราะห์อภิปรายประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรม ขั้นวิพากษ์หรือสะท้อนคิดประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ ขั้นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง ขั้นการสรุปประเมินผลการทดลองปฏิบัติ และขั้นการถอดบทเรียนและสร้างข้อสรุปเกิดความคิดรวบยอด ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา กับผู้เชี่ยวชาญ

อุทัย โลว์มันคง (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ เรื่อง ทาน(การให้) อักโกระ(ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ(ความยุติธรรม) และอชชวะ(ความเป็นผู้ตรง) และเสนอแนวทางพัฒนามี 4 ขั้นตอนคือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบการพัฒนา ได้แก่ การกำหนดเนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีดำเนินการพัฒนา การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อม คุณสมบัติผู้ดำเนินการพัฒนา อุปกรณ์และเครื่องมือ 3) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การจัดกิจกรรมก่อนและระหว่างการพัฒนา และ 4) การประเมินผล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ ยุติธรรม คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความใส่ใจในบุคคลและสังคมรอบข้าง และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยทุกอาชีพที่ควรเฝ้าระวังมี 7 ตัว คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และความอดทน และพบว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมจะเพิ่มขึ้นเป็นแบบเส้นตรงในส่วนผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทย และต่างประเทศ พบว่ามีสิ่งที่เหมาะสมนำไปกำหนดนโยบายและการจัดการพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชนไทย 7 ประการ คือการกำหนดนโยบายการวิจัยและพัฒนาจริยธรรมต้องมีการจัดอบรมพัฒนานักวิจัยชั้นสูง การพัฒนาประเทศต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมของ

คนรุ่นต่อไป ควรให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาเยาวชนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีการปฏิรูปสถาบันทุกระดับโดยมีการเน้นจริยธรรมในการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย และจริยธรรมในการจัดโครงการต่างของสังคมให้มากขึ้น ควรจัดตั้งสถาบันการวิจัยและพัฒนาจริยธรรม และใช้งานที่สังเคราะห์เป็นหลักในการวิจัย การพัฒนา และการฝึกอบรมนักวิจัยจริยธรรม และนักพัฒนาจริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ เรื่องทาน(การให้) อักโกธะ(ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ(ความยุติธรรม) และอชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)และรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง ขั้นการรู้จักผู้อื่น ขั้นการสร้างบรรยากาศจริยธรรม ขั้นการกระตุ้นด้วยประเด็นจริยธรรม ขั้นวิเคราะห์อภิปรายประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรม ขั้นวิพากษ์หรือสะท้อนคิดประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ ขั้นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง ขั้นการสรุปประเมินผลการทดลองปฏิบัติ และขั้นการถอดบทเรียนและสร้างข้อสรุปเกิดความคิดรวบยอดตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ

7.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

สันต์ ศูนย์กลาง (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนในด้านนี้ โดยการพัฒนาดังนี้ต้องเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และไม่ทิ้งห้องเรียน 2) การออกแบบหลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ 3) การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรมในวงรอบที่ 2 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมสูงกว่าร้อยละ 80 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และ4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตามได้มีการปรับปรุงในส่วนของคุณค่าของเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อดุล นาคะโร (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสามารถจัดการในตนเอง ประกอบด้วยความสามารถในการรู้จักตนเอง ความสามารถในการบริหารเวลา ความสามารถในการบริหารอารมณ์ตนเอง และการมีวินัยในตนเอง การศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ด้านความสามารถในการรู้จักตนเอง ประกอบด้วย คุณลักษณะคือการรู้จักลักษณะทั่วไป จุดเด่นจุดด้อย ความถนัดของตนเอง การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการบริหารเวลา ประกอบด้วย คุณลักษณะคือ การวิเคราะห์การใช้เวลาของตนเอง การวางแผนการใช้เวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย คุณลักษณะคือ การรู้จักอารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม ด้านการมีวินัยในตนเอง ประกอบด้วย คุณลักษณะคือ มีความรับผิดชอบ การมีความซื่อสัตย์ การมีความอดทน และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การออกแบบหลักสูตร ได้เขียนโครงร่างหลักสูตรประกอบด้วยปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดหมาย สาระ กิจกรรม กิจกรรม สื่อ การวัดผลประเมินผล 3) การประเมินโครงร่างหลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง และนำข้อเสนอแนะจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง เพื่อให้โครงร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น 4) การทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการจัดการตนเอง หลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการจัดการตนเอง หลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการตนเองระหว่างกระบวนการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ สูงกว่า 80/80 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านเจตคติต่อความสามารถในการจัดการตนเอง สูงกว่าเกณฑ์ 3.50 และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านคุณลักษณะความสามารถในการจัดการตนเอง สูงกว่าเกณฑ์ 3.505) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับปรุงสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ด้านกิจกรรม การใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ศรัณยา แสงหิรัญ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัญหาโดยรวมคล้ายกัน สรุปได้ดังนี้คือ ขาดความร่วมมือกันในการทำงาน ทำงานแบบเดียวกันท่ามกลางแตกต่างกัน ทำงานไม่เสร็จคาบเวลา หัวหน้างานจะเกรงใจถ้าต้องใช้อำนาจกับลูกน้องของตน มีความขัดแย้งส่วนตัวไม่สามารถร่วมงานกันได้ไม่มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียน หาวิธีการ

ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีงานมาก ไม่ฟังคำแนะนำของหัวหน้างาน และเปรียบเทียบงานของกลุ่มตนกับกลุ่มอื่น 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตร จากผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถามมีค่า CVI เท่ากับ .87 ถือว่า มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง 3) การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีคุณลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้จริง ผลจากการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของครู หลังจากฝึกอบรมไปแล้วติดตามผล 2 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมยังคงมีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 แสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

สุรางค์ ฐปฐากร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำ School mapping โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ความรู้ School mapping ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม School mapping และประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม School mapping ผลการศึกษาพบว่าองค์ความรู้ School mapping ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา 2) การคาดคะเนประมาณการความต้องการวางแผนการศึกษา 3) การจัดทำข้อเสนอแนะการวางแผนทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม School mapping ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การร่างโครงสร้างของหลักสูตร 2) การคุณภาพของหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การหาประสิทธิผลของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยหลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหาแบ่งเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมฝึกอบรม เรื่องประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม School mapping มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก และผลสัมฤทธิ์หลักสูตรเกิดจากกระบวนการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

อมรศรี แสงส่องฟ้า (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศเพื่อการเสริมสร้างความรู้และทักษะปฏิบัติการทดสอบ และการวัดผลภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ(E_1/E_2) เท่ากับ 75.79/75.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 และขนาดของผล (Effect size) มีผลขนาดใหญ่มาก และผลการทดลองใช้หลักสูตร

ฝึกอบรมพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีทักษะเรื่องการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีความตระหนักต่อการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ดี และครูมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.75$)

ณัฐวิภา วิริยา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาและความจำเป็นครูภาษาอังกฤษมีปัญหาด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้น 4 ด้าน ได้แก่ ระบบเสียง ระบบคำ โครงสร้างทางไวยากรณ์ และหน้าที่ทางภาษา ตลอดจนพบว่าครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านภาษาศาสตร์เบื้องต้นของตนเอง การพัฒนาหลักสูตรพบว่า ได้เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการออกแบบ พัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้ ซึ่งผลการประเมินสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น ผลการประเมินหลักสูตรระยะที่ 1 พบว่า ระยะก่อนนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรมีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.50/87.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.68 ตลอดจนหลักสูตรมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ ระยะที่ 2 ระยะหลังจากการใช้หลักสูตร พบว่าด้านกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$) ด้านผลผลิตพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้และทักษะด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นหลักสูตรสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยตระหนักรู้ด้านภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นหลักสูตรสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจากการศึกษางานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพบว่างานวิจัยทุกเรื่องพัฒนาหลักสูตรได้ตามรูปแบบการสร้างโดยมีขั้นตอนการพัฒนาตามขั้นตอนการสร้างคือ สำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรไปทดลองใช้และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยพบว่าหลักสูตรที่พัฒนามีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และพบว่าหลักสูตรสามารถพัฒนาสัมฤทธิ์ผลให้กลุ่มตัวอย่างได้ตรงตามวัตถุประสงค์

สรุปแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารพบว่าโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับก่อนระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 12 ปี การจัดการศึกษามีครู ผู้บริหาร และชุมชนดำเนินการร่วมกัน โดยสถานศึกษาจัดทำสาระ

ของหลักสูตรอิงบริบทชุมชนและท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก มีโรงเรียนรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่น มีครูเป็นผู้ปฏิบัติจัดการเรียนการสอนสู่ตัวผู้เรียนโดยตรง ครูปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู และประเพณีปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพครู องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วยคุณลักษณะหรือคุณสมบัติดังนี้คือ ต้องเป็นผู้ที่มี ความเมตตา ความไว้วางใจความยุติธรรมความซื่อสัตย์สุจริตความอดทน ความสามัคคีความมีเหตุผล การเอาใจใส่สิ่งที่ทำความเสียสละ การตัดสินใจ การบริการความรับผิดชอบต่อความเคารพความมีวินัย มนุษย์สัมพันธ์การสื่อสาร ความขยันหมั่นเพียร รู้รักสามัคคี มีความพอเพียง มีความอุทิศตน มีวิสัยทัศน์มีความรอบคอบ และมีความกตัญญู และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการและการติดต่อสื่อสาร สำหรับการพัฒนหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1การศึกษา สํารวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษา สํารวจวิเคราะห์ สภาพปัญหาความต้องการ ความจำเป็น และสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ขั้นตอนที่ 2การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเกณฑ์วิธีการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการจัดทำเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรและขั้นตอนที่ 4 การประเมินภาพรวมและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินภาพรวมของหลักสูตร และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขให้หลักสูตร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปได้ว่า โรงเรียนระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยมีครู ผู้บริหาร และชุมชนดำเนินการร่วมกัน มีหลักสูตรสถานศึกษาการจัดทำสาระของหลักสูตรอิงบริบทชุมชนและท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักโรงเรียนรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นมีครูเป็นผู้

ปฏิบัติจัดการเรียนการสอนสู่ตัวผู้เรียนโดยตรง ครูปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู และประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วยคุณลักษณะหรือคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือเป็นผู้ที่มีความเมตตา ความไว้วางใจความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตความอดทน ความสามัคคีความมีเหตุผล การเอาใจใส่สิ่งที่ทำความเสียหาย การตัดสินใจ การบริการความรับผิดชอบความเคารพความ มีวินัย มนุษย์สัมพันธ์การสื่อสาร ความขยันหมั่นเพียร รู้รักสามัคคี มีความพอเพียงมีความอดุสาหะ มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ และมีความกตัญญู และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการศึกษาเบื้องต้นจะพิจารณาพฤติกรรมครูที่นักเรียนสามารถสังเกตได้ง่าย และได้รับผลกระทบโดยตรงกับตัวนักเรียนอย่างชัดเจน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร สำหรับการพัฒนหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ สภาพปัญหาความต้องการ ความจำเป็น และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จำเป็นต้องเสริมสร้างกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเกณฑ์วิธีการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการจัดทำเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรและขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินภาพรวมของหลักสูตร และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
3. การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
4. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
5. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม สังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย เพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่ต้องการ มีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย จำนวน 16 ด้าน ขั้นที่ 2 นำข้อมูล ที่ได้จากขั้นที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง โดยนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 200 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และ ครูผู้ช่วย เพื่อทราบปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม จากการประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการทั้งขั้นที่ 1 และ 2 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ที่ต้องการส่งเสริม มี 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล โดยมีการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมสำหรับครู

ผู้ช่วยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร พร้อมทั้งได้จัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับขั้นตอนต่อไป โดยการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ร่างหลักสูตรฝึกอบรม ระยะที่ 2 ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และระยะที่ 3 ปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 35 คน โดยใช้โรงเรียนบางกะปิเป็นสถานที่ฝึกอบรม รูปแบบการทดลองใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการทดลอง ในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมก่อนดำเนินการทดลองให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย และภายหลังการทดลองให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบวัดความรู้ชุดเดียวกันกับก่อนทดลอง ส่วนการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ ในส่วนการประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ใช้วิธีการสังเกตระหว่างและภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 10 คน ประเมินด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินภาพรวม โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 และข้อมูลการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร มาประมวลผลเป็นภาพรวมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความถูกต้อง ชัดเจน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวแสดงเป็นแผนภาพ ดังภาพประกอบ 3 และตาราง 2

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ตาราง 2 วิธีการ และเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขั้นตอน	วิธีการ	เป้าหมาย
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สำรวจ และสังเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน <u>แหล่งข้อมูล</u> ขั้นที่ 1 เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครู ผู้ช่วย ขั้นที่ 2 ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน และ ครู ผู้ช่วยจำนวน 100 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน <u>เครื่องมือเก็บข้อมูล</u> แบบสอบถาม ความ คิดเห็นเกี่ยวกับ การ พัฒนาภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรม	1. ศึกษา สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม และการหา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ ครูผู้ช่วย โดยเบื้องต้นใช้วิธีการ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. นำข้อมูลที่ได้จากครั้งที่ 1 มาสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดย นำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย นำผลมาประมวลและสรุปข้อมูลที่ได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในขั้นตอน ต่อไป	1. ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย ทั้งหมด จำนวน 16 ด้าน 2. ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรมของครูผู้ช่วย ที่ต้อง ส่งเสริม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร ได้ข้อมูล ปัญหาและความต้องการเพื่อใช้ ในการพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม และได้ข้อมูล พื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการ ออกแบบและสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมขั้นตอนต่อไป

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการ	เป้าหมาย
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม <u>แหล่งข้อมูล</u> ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน <u>เครื่องมือเก็บข้อมูล</u> วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group) แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	1. ร่างหลักสูตร ฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 2. ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมด้วยแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ 3. นำผลจากข้อ 2 มาใช้ปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ทดลอง ในขั้นตอนต่อไป 4. จัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และจัดทำเครื่องมือวิจัยพร้อมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการทดลอง	จากการดำเนินการข้อ 1 – 3 ได้หลักสูตรฉบับร่าง ซึ่งผ่าน การตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้ว 4. ได้เอกสารประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม <u>แหล่งข้อมูล</u> กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วย จำนวน 35 คน <u>เครื่องมือเก็บข้อมูล</u> แบบทดสอบวัดความรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบสังเกตพฤติกรรม คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	1. นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ไปใช้ตามแผนการทดลองแบบ One-Group Pre-test Post-test design กับกลุ่มเป้าหมาย 2. ประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมวิเคราะห์ แปลและสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	ได้ข้อมูลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ แปลผล และสรุปผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

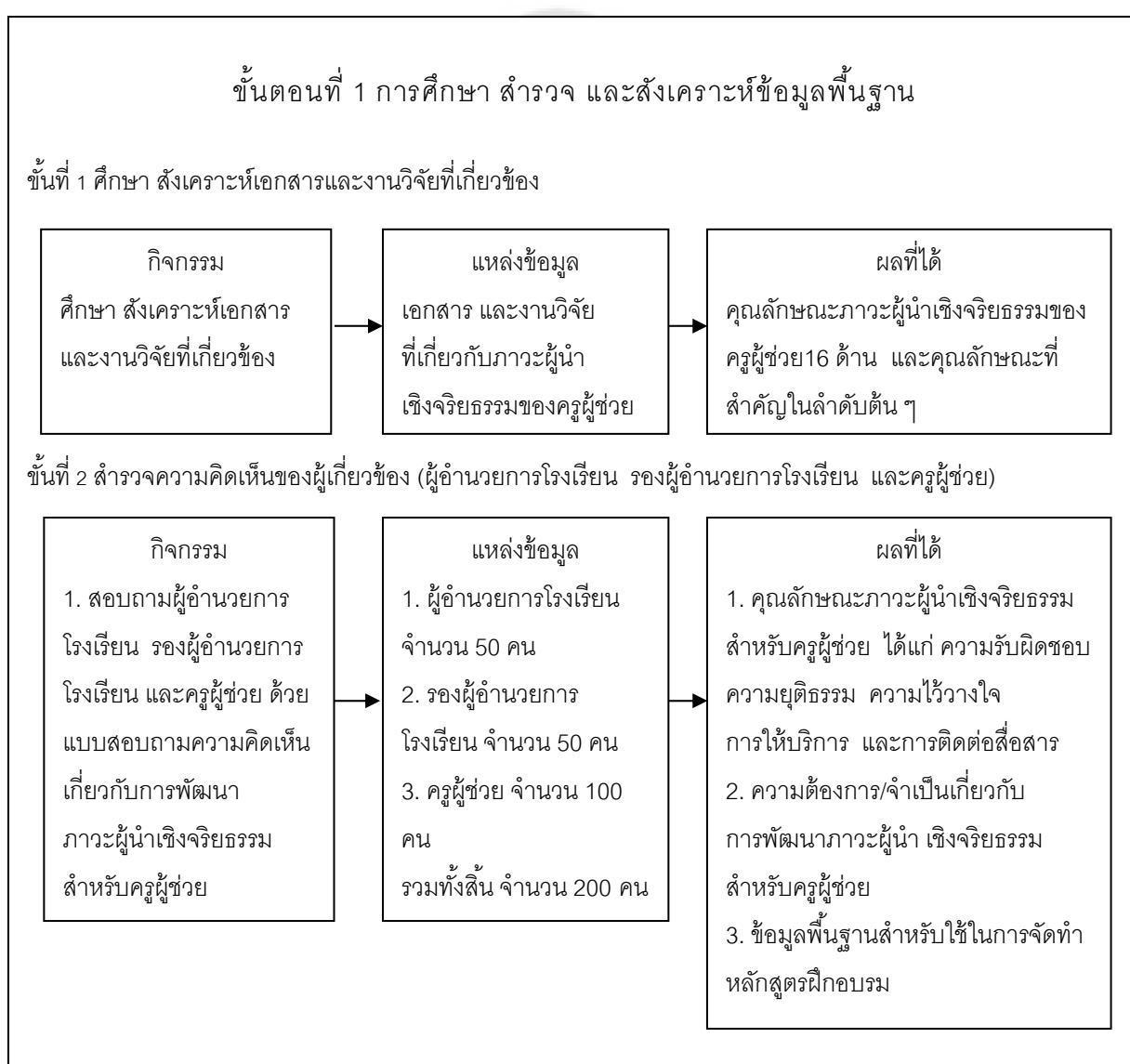
ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอนที่	วิธีการ	เป้าหมาย
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม <u>แหล่งข้อมูล</u> ผลการวิเคราะห์และสรุปผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 3 และผลการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัยตลอด การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม <u>เครื่องมือเก็บข้อมูล</u> บันทึกผลการวิเคราะห์และสรุปผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และบันทึกผลการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัย	1. ประเมินภาพรวมจากผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 3 และผลการดำเนินการโดยวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ของผู้วิจัย 2. แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์	ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา สํารวจ สภาพปัญหาความต้องการ ความจำเป็น ในการพัฒนา และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับ มัธยมศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 4 มีการ ดำเนินการ ดังนี้

การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษา เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยการนำเนื้อหา ทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการ มาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 16 ด้าน ได้แก่ ความเมตตา ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความสามัคคี มีเหตุผล การเอาใจใส่ ความเสียสละ การตัดสินใจ การให้บริการ ความรับผิดชอบ ความเคารพ การมีวินัย มนุษย์สัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร ผลการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ขั้นที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย เป็นการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,142 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน และครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่งจากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย จำนวน 10 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอน ที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 ความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ ตอนที่ 3 ลำดับความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นที่ 1 มาสร้างข้อคำถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมสำหรับ

ครูผู้ช่วย แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553:73) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.8-1.0 เมื่อได้รับผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------|
| 3.1 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือวัดผล | จำนวน 2 คน |
| 3.2 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาไทย | จำนวน 1 คน |
| 3.3 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน | จำนวน 1 คน |
| 3.4 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา | จำนวน 1 คน |

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553:76) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

5. กำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553:105)

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจากการวัดความคิดเห็น มีดังนี้

- | | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| ความคิดเห็นระดับมากที่สุด | อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 – 5.00 |
| ความคิดเห็นระดับมาก | อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 – 4.50 |
| ความคิดเห็นระดับปานกลาง | อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 – 3.50 |
| ความคิดเห็นระดับน้อย | อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 – 2.50 |
| ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด | อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.50 |

6. นำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วย เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจ้งผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการ พร้อมทั้ง เก็บและรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จากการประมวลและสรุปผล การดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่จะต้องส่งเสริม 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย จากการสังเคราะห์เอกสารและจากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากตัวแปรที่อยู่ในลำดับต้นและเป็นพฤติกรรมของครู ที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย และส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวนักเรียนอย่างชัดเจน เพื่อใช้ในการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน ที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 สำหรับสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามจุดมุ่งหมาย ในขั้นตอนนี้แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ การร่างหลักสูตรฝึกอบรม การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป ดังภาพประกอบ 5 มีการดำเนินการ ดังนี้

การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรม



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

การจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย ตามความต้องการ ในขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดให้คุณลักษณะหนึ่งๆ เป็นหน่วยการฝึกอบรม และองค์ประกอบของแต่ละคุณลักษณะเป็นหัวข้อ หรือเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย มีการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดให้หลักสูตรประกอบด้วย

1.1 หลักการและเหตุผล

1.2 เป้าหมาย และแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1.3 จุดมุ่งหมาย

1.4 โครงสร้างของหลักสูตร จัดทำเป็นแผนการฝึกอบรม 8 หน่วย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ การติดต่อสื่อสาร ค่ายผู้นำ เชิงจริยธรรม การศึกษาดูงาน การนำเสนอและสรุปผลการฝึกอบรม และแผนการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมประกอบด้วย

1.4.1 สาระสำคัญ

1.4.2 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.4.3 เนื้อหาและเวลา

1.4.4 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1.4.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

1.4.6 การวัดและประเมินผล

1.5 กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา

1.6 สื่อประกอบการฝึกอบรม

1.7 การวัดและประเมินผล

2. การกำหนดเนื้อหาในแต่ละส่วนของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 การกำหนดหลักการและเหตุผล กำหนดตามความจำเป็นโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ การสำรวจความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย นำมากำหนดเป็นขอบเขตของหลักสูตรฝึกอบรม และเป็นแนวทางประกอบในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการได้ตามจุดมุ่งหมายแล้วจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การวิจัยครั้งนี้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วย มี

ความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน เสริมสร้างให้ ครูผู้ช่วยมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน และส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม

2.3 การกำหนดหน่วยและหัวข้อวิชาการฝึกอบรมคุณลักษณะต่างๆ จะพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของหลักสูตร ในแต่ละหน่วยและหัวข้อวิชาการของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยส่วนต่างๆ 4 ส่วน

2.3.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ในการวิจัยนี้ใช้หลักการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมต่างๆ ตามคุณลักษณะที่กำหนด

2.3.2 เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การวิจัยครั้งนี้เนื้อหาสาระเน้นให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมกับครูผู้ช่วยตามความต้องการที่พิจารณาจากขั้นตอนที่ 1 ที่คัดเลือกไว้มี 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร

2.3.3 กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และวิธีการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและเนื้อหาสาระของหลักสูตร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรม ดังนั้นวิธีการฝึกอบรมจึงมุ่งพัฒนาและปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการใช้เครื่องมือหรือกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนั้นๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการใช้กิจกรรมการปรับพฤติกรรมมากกว่าการเน้นเนื้อหาสาระ ปริมาณกิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรมจะแตกต่างกันตามคุณลักษณะและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้กิจกรรม 3 – 5 กิจกรรมและสื่อเสริมตามความเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละด้าน

2.3.4 การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 2 ลักษณะ

1) การประเมินความรู้และความพึงพอใจ โดยการประเมิน ก่อนและหลังการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2) การประเมินพฤติกรรม โดยการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างและภายหลังการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสังเกต พฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

3. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีส่วนประกอบ มีดังนี้

3.1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการฝึกอบรม

3.2 แนวทางการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย คำแนะนำในการใช้หลักสูตร ตาราง การฝึกอบรมและโครงสร้างเนื้อหากิจกรรม

3.3 แผนการฝึกอบรม ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม 5 ด้าน และกิจกรรมเพิ่มเติม 3 ด้าน โดยแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละหน่วยประกอบด้วยสาระสำคัญ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ การวัดผลประเมิน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การจัดทำเครื่องมือวิจัย

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ เป็นแบบ ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นข้อความเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร 5 ระดับ คือ ความเหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด โดยแต่ละระดับกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ให้คะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

ให้คะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ให้คะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ให้คะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจากการวัดความเหมาะสม มีดังนี้

เหมาะสมระดับมากที่สุด อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 – 5.00

เหมาะสมระดับมาก อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 – 4.50

เหมาะสมระดับปานกลาง อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 – 3.50

เหมาะสมระดับน้อย	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 – 2.50
เหมาะสมระดับน้อยที่สุด	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.50

การวิเคราะห์ข้อมูล จากผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความคิดเห็น

เกณฑ์การผ่าน ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม ต้องได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคะแนน ≥ 3.51

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินความสอดคล้องของข้อความถามกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร. 2548: 223 - 226) ซึ่งมีการให้คะแนน 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เมื่อข้อความถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกัน ไม่ส่งเสริมกัน และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกัน

ระดับที่ 2 เมื่อข้อความถามนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่ต้องปรับปรุงอีกมาก

ระดับที่ 3 เมื่อข้อความถามนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย

ระดับที่ 4 เมื่อข้อความถามนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล จากผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร คำนวณได้จากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

เกณฑ์การผ่าน ต้องมีค่าความสอดคล้อง CVI ≥ 0.80

3. การสร้างเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดการสร้างแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และข้อมูลของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดเป็นข้อความถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งกำหนดข้อความถาม

ในการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร จำนวน 24 ข้อ และประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร จำนวน 15 ข้อ

3.2 นำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พิจารณาว่า ข้อคำถามครอบคลุมที่ควรตรวจสอบหรือไม่ ลักษณะคำถาม และความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 เมื่อได้รับผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

3.3 นำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง และนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้มี จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------|
| 4.1 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา | จำนวน 5 คน |
| 4.2 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร | จำนวน 3 คน |
| 4.3 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล | จำนวน 2 คน |
| 4.4 ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร | จำนวน 2 คน |

เครื่องมือใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดความรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสังเกตพฤติกรรม

1. แบบทดสอบวัดความรู้

เป็นทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อ วัดความรู้ความเข้าใจของครูผู้ช่วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดการสร้างแบบทดสอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม 5 ด้าน และกำหนดความมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบ

1.2 เขียนข้อคำถามเป็นสถานการณ์โดยให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก 5 ด้าน 20 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 35 ข้อ เวลา 30 นาที เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยมีตัวเลือกตอบ 4 ตัวเลือก และกำหนดลักษณะการให้คะแนนในแต่ละข้อ ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน

1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธีประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) ซึ่งกำหนดคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

นำคะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง ถ้าแต่ละข้อได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง 0.60 – 1.00

1.4 นำแบบทดสอบที่ตรวจสอบความสอดคล้อง และแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว จำนวน 35 ข้อ ไปทดสอบกับครูผู้ช่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำผลคะแนนมาหา ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อ คัดเลือกข้อที่มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.20-0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ

1.5 นำแบบทดสอบที่ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว จำนวน 30 ข้อ ไปทดสอบกับครูผู้ช่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร คูเดอร์และริชาร์ดสัน (KR-20) (ทศศิริ วงศ์รัตนะ. 2553:76) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.81

1.6 นำแบบทดสอบเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2. แบบสอบถามความพึงพอใจ

เป็นชุดคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ โดยใช้วัดหลังเสร็จสิ้น การฝึกอบรม มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความ พึงพอใจ และคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย

2.2 สร้างข้อคำถามแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยตามนิยามปฏิบัติการ โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เมื่อได้รับผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบวัดความพึงพอใจมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องได้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง 0.80-1.00

2.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับครูผู้ช่วย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจทั้งฉบับด้วยวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553:76) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 (มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70)

2.5 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยให้คะแนน ตามตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553:105)

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจากการวัดความพึงพอใจ มีดังนี้

พึงพอใจระดับมากที่สุด	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 – 5.00
พึงพอใจระดับมาก	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 – 4.50
พึงพอใจระดับปานกลาง	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 – 3.50
พึงพอใจระดับน้อย	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 – 2.50
พึงพอใจระดับน้อยที่สุด	อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.50

เกณฑ์การตัดสิน

ครูผู้ช่วยได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ≥ 3.51 หมายถึงครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์

2.6 นำแบบสอบถามความพึงพอใจ เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. แบบสังเกตพฤติกรรม

เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูผู้ช่วย ผู้วิจัย สร้างขึ้นเพื่อสังเกตการพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยว่าเป็นอย่างไร เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรม และกำหนดความมุ่งหมายในการสร้าง

3.2 สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมและข้อสังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยตามนิยามของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยทั้ง 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติสามารถมองเห็น วัดได้ สังเกตได้ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบ ด้วยคำชี้แจงในการสังเกต พฤติกรรมที่สังเกต ช่องว่างสำหรับบันทึกคะแนนจากการสังเกต

3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 5 ด้านของครูผู้ช่วย ใช้ระยะเวลาในการสังเกตครูผู้ช่วยต่อเนื่องกัน ช่วงระหว่างดำเนินการและภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยพิจารณาตามพฤติกรรมที่แสดงปรากฏให้เห็น 5 ด้าน 20 พฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งผู้สังเกตได้แก่ คณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 10 คน

3.4 คะแนนในการสังเกตพฤติกรรมมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 5 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ่อยมากที่สุด (มากกว่า 12 ครั้ง)

คะแนน 4 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ่อยมาก (10-12 ครั้ง)

คะแนน 3 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นปานกลาง (7-9 ครั้ง)

คะแนน 2 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นน้อย (4-6 ครั้ง)

คะแนน 1 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด (1-3 ครั้ง)

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 – 5.00

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 – 4.50

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 – 3.50

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 – 2.50

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.50
เกณฑ์การตัดสิน

ครูผู้ช่วยที่ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ≥ 3.51 หมายถึง ครูผู้ช่วยมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผ่านเกณฑ์กำหนดระยะเวลาการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยวิธีการสังเกตติดตามและประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ในช่วงระหว่างการทำเนิการและภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3.5 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสังเกตพฤติกรรมโดยนำแบบสังเกตพฤติกรรมที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสังเกตกับนิยามปฏิบัติการ โดยใช้วิธีประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) ซึ่งกำหนดคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น - 1

นำคะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง ถ้าแต่ละข้อได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแบบสังเกตพฤติกรรมเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบพิจารณา อีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ด้วย แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และวิธีการสนทนากลุ่ม(Focus group) การคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิใช้การคัดเลือกเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด เป็นการประเมินก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร มีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดประสงค์การตรวจสอบ

1.1 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ในการพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล การฝึกอบรม มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด มีการเพิ่มหรือพัฒนาเพียงใด

1.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดทำขึ้น มีความสอดคล้องกันเพียงใดพร้อมข้อเสนอแนะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบร่างหลักสูตรครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ เป็นแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 24 ข้อ โดยมีเกณฑ์การผ่านคือ ต้องมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคะแนน ≥ 3.51 และตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของร่างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ เกณฑ์การผ่านคือ มีค่าความสอดคล้อง $CVI \geq 0.80$

3. ผู้ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และประชุมกลุ่ม (Focus group) เพื่อพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน(บริหารการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร) จำนวน 12 คน

4. ผู้ตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้าน (การวิจัยหรือวัดผล การใช้ภาษาไทย หลักสูตรและการสอน บริหารการศึกษา) จำนวน 5 คน

การปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำมาเป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงหลักสูตร โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

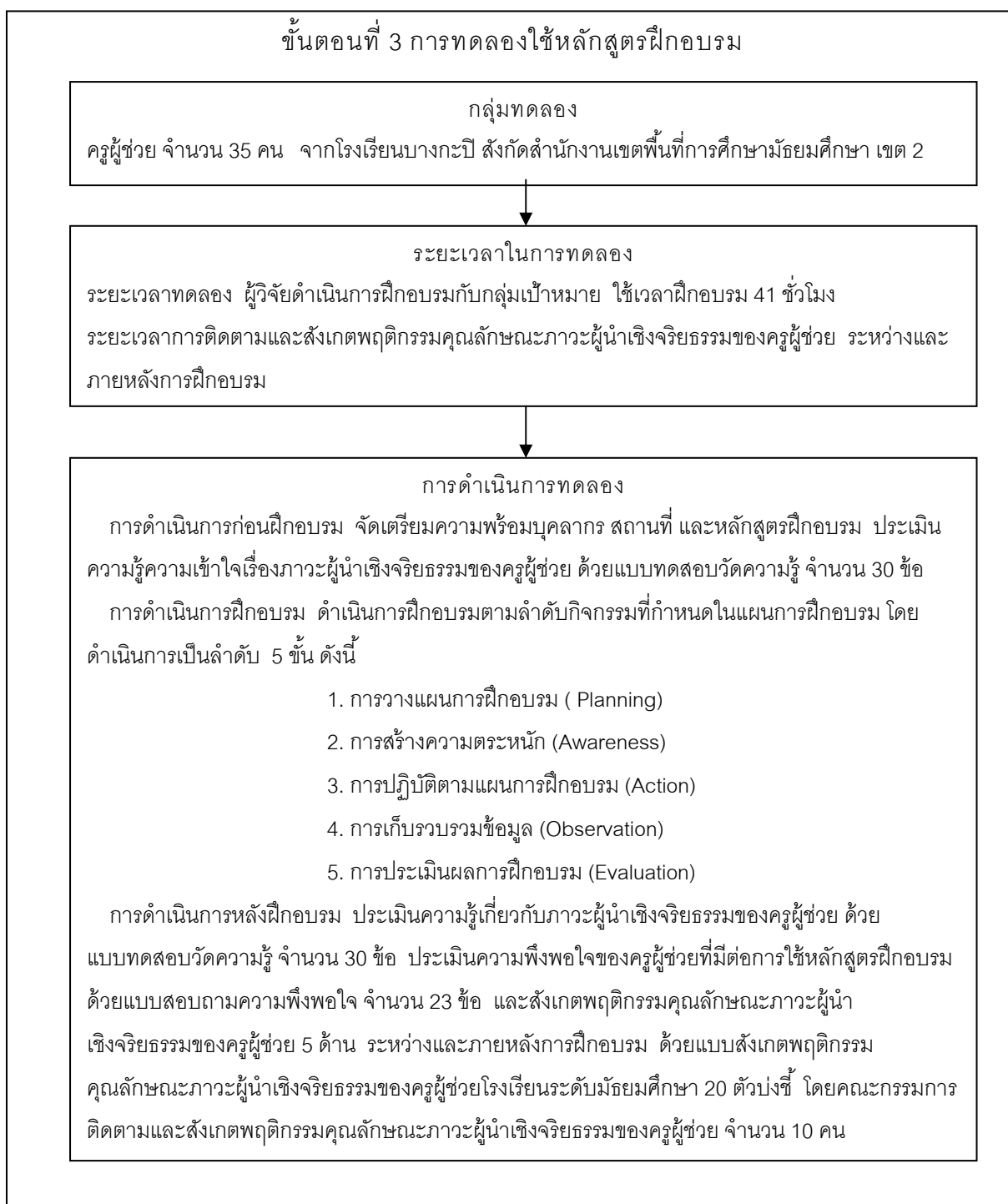
1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ถ้าค่าเฉลี่ยของส่วนประกอบหลักสูตร เท่ากับ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยกำหนดให้คงไว้ในหลักสูตร การฝึกอบรม และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องในส่วนประกอบของหลักสูตร ถ้าได้ค่า ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสอดคล้องและนำไปใช้ในการวิจัยได้

2. ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นอกเหนือจากข้อคำถาม เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะพิจารณานำไปปรับปรุงเพิ่มเติมในหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ดังภาพประกอบ 6 มีการดำเนินการ ดังนี้

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับ
ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

แบบแผนการทดลอง

ในการทดลองหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T_1	X	T_2

เมื่อ X แทน การได้รับการทดลองฝึกอบรมตามหลักสูตร

เมื่อ T_1 แทน การทดสอบก่อนการฝึกอบรม

เมื่อ T_2 แทน การทดสอบหลังการฝึกอบรม

การเตรียมการก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

1. การสร้างเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างเอกสารประกอบ การฝึกอบรมคือ คู่มือการใช้หลักสูตร และเอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. การเตรียมวิทยากร ผู้วิจัยได้คัดเลือกและเชิญวิทยากรที่มีคุณสมบัติคือ มีความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จัดประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม และการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การจัดเตรียมสื่อ และกิจกรรม ประกอบการฝึกอบรม
4. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
6. ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับครูผู้ช่วย เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมว่ามีคุณค่าเพียงใด โดยดำเนินการฝึกอบรมตามลำดับกิจกรรมที่กำหนดในแผนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน คือ 1)การวางแผนการฝึกอบรม (Planning) 2) การสร้างความตระหนัก (Awareness) 3) การปฏิบัติตามแผนการฝึกอบรม (Action) 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation) และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้ช่วย ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 35 คน จากโรงเรียนบางกะปิ

2. ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร ดำเนินการในช่วงก่อนปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ระยะเวลา 5 วัน (หลักสูตร 41 ชั่วโมง) ณ โรงเรียนบางกะปิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.1 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

3.2 คู่มือการใช้หลักสูตร

3.3 แบบทดสอบวัดความรู้

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจ

3.5 แบบสังเกตพฤติกรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบวัดความรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสังเกตพฤติกรรม มาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก่อนและหลังการทดลอง โดยการใช้การทดสอบค่าที่ t- test for Dependent Sample เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจกับค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์ ใช้ การทดสอบค่าที่ One Sample t-test

4.2 นำข้อมูลเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

5.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนการฝึกอบรม

5.2 ดำเนินการทดลองโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามแผนการจัดฝึกอบรม

5.3 ประเมินการจัดฝึกอบรม พร้อมทั้งทดสอบวัดความรู้ สอบถาม ความพึงพอใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทั้งหมดแล้ว ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะวัดด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมระหว่างและภายหลังการฝึกอบรม เป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน มีการดำเนินการ ดังนี้

5.3.1 กำหนดให้กรรมการ 1 คน ติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย 3 – 4 คน ซึ่งได้แก่คุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร พิจารณาตาม ตัวบ่งชี้พฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 20 ตัวบ่งชี้ ประเมินและสังเกตในช่วงเวลาระหว่างและภายหลังการฝึกอบรม

5.3.2 บันทึกข้อมูลการสังเกตลงในแบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นรายบุคคล

5.3.3 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการติดตามสังเกตของกรรมการ มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

5.4 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากการใช้เครื่องมือวิจัยมาวิเคราะห์ผล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 4 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินภาพรวมหลังจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ โดยนำผลที่ได้จากการทดลองในขั้นตอนที่ 3 รวมกับผลการสังเกตการดำเนินการ ใช้หลักสูตรฝึกอบรม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เนื้อหา และการสรุปผลของผู้วิจัย มาประมวลและสรุปผลเป็นภาพรวม เพื่อรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรมให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 7 มีการดำเนินการดังนี้

การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

กิจกรรม 1 การประเมินภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรม

1. ประมวลผลข้อมูล โดยพิจารณาข้อมูลจากผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ในขั้นตอนที่ 3 ดังนี้
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย
 - 1.2 ผลการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.3 ผลจากการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย
โดยคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของครูผู้ช่วย ระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรม
 - 1.4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรม
และความคิดเห็นของครูผู้ช่วย ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
2. การสังเกต และสัมภาษณ์โดยผู้วิจัย เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 3
ระยะ คือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และภายหลังการดำเนินการ ได้
ข้อมูลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดกิจกรรม ผู้ให้
การฝึกอบรม และครูผู้ช่วย

กิจกรรม 2 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ดำเนินการต่อกิจกรรม 1 การประเมินภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำผล
ที่ได้จากกิจกรรม 1 มาใช้ประกอบการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความถูกต้อง
ชัดเจน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจัดพิมพ์หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ฉบับสมบูรณ์

ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

การประเมินภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรม

ประเมินภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยสรุปผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 3 และข้อเสนอแนะ ซึ่งได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย
2. ผลการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
3. ผลจากการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย

รวมกับผลการสังเกตการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตั้งเริ่มดำเนินการ ต่อเนื่องจนสิ้นสุดการฝึกอบรม และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร คณะกรรมการจัดการฝึกอบรม ผู้ให้การอบรม และครูผู้ช่วย โดยผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลเป็นภาพรวมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ก่อนการฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การปรับเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง เป็น 41 ชั่วโมง ปรับการวัดประเมินผลในแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพิ่มสาระในเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมเมื่อนำไปให้ผู้อบรมใช้อภิปราย ปรับแก้ไขคำนิยามให้ชัดเจนในลักษณะเชิงพฤติกรรม เพิ่มขั้นตอนของกิจกรรมการเสริมสร้างประสบการณ์ มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดบันดาลใจ กิจกรรมน่าสนใจ ปรับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ตรงกับเป้าหมายของหลักสูตร ปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรม โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้และช่วงเวลาการสังเกตให้ชัดเจนเพิ่มขึ้น ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในการเขียนหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร เพิ่มเนื้อหาสาระหลักสูตรจากเดิม 5 หน่วย เป็น 8 หน่วย โดยเพิ่มหน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน และหน่วยที่ 8 การนำเสนอและสรุปการฝึกอบรม เขียนแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยเพิ่มเป็น 8 แผน ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร และเขียนกิจกรรมที่ต้องจัดในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้มีขั้นตอนรายละเอียดที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

ระยะที่ 2 ระหว่างการฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมขณะดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยผู้วิจัยสังเกตและสัมภาษณ์ด้วยการซักถามผู้เกี่ยวข้อง มีการ ปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ นำวิทยากรมาเสริมในหน่วยที่ 6 ได้แก่ กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน กิจกรรม walk rally ให้เหมาะสมกับ

ภาระงาน ปรับปรุงสื่อคลิปวิดีโอในหน่วยที่ 4 การให้บริการ และหน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร ได้ปรับปรุงสื่อคลิปวิดีโอในหน่วยที่ 4 การให้บริการ และหน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจัดเพิ่มสื่อประกอบ การฝึกในหน่วยที่ 6 ได้แก่ กิจกรรมจิตรกรเอก กิจกรรมนักสืบจำเป็น และกิจกรรมแสงเทียนจริยธรรม ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดกิจกรรม

ระยะที่ 3 ภายหลังการฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมโดยนำผลจากการวิเคราะห์และประมวลผลเป็นภาพรวมการพัฒนา มาใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ปรับแก้เวลาการจัดกิจกรรมในหน่วยที่ 6 จาก 12 ชั่วโมงเป็น 16 ชั่วโมง ปรับปรุงแก้ไขให้มีการประเมินผลแบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางและวิธีการขยายผล และปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น พร้อมทั้งจัดพิมพ์หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ฉบับสมบูรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา” มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสาร และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ส่วนที่ 1 ผลการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

1. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2. ผลการประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยสังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และส่วนที่ 2 ศึกษา สํารวจ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับ การ

พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากความคิดเห็นของนักการศึกษา นักจิตวิทยา และนักวิชาการด้านต่าง ๆ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีทั้งหมด 16 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ การติดต่อสื่อสาร ความเมตตา ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความสามัคคี มีเหตุผล การเอาใจใส่ ความเสียสละ การตัดสินใจ ความเคารพ การมีวินัย มนุษย์สัมพันธ์

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเบื้องต้น 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และ การติดต่อสื่อสาร รายละเอียดดังตาราง 3 และตาราง 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ครูผู้สอนต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียน	4.47	0.55	มาก
2. งานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.80	0.62	มาก
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมสำหรับ ครู	4.45	0.56	มาก
4. โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.51	มาก
5. ครูได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการของตนเอง	3.37	0.57	มาก
6. คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน	4.12	0.49	มาก
7. โรงเรียนต้องสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมให้รู้วิธีการเรียนรู้ใน การปฏิบัติงาน	3.97	0.57	มาก
8. ลักษณะการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องตั้งอยู่ในหลักของ กฎหมายและจริยธรรม	4.14	0.43	มาก
9. ผลผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพจำเป็นต้องเรียนรู้จากครูที่ดีมี คุณภาพ	4.30	0.54	มาก
10. การพัฒนาหรือให้ความรู้ครูต้องสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ	4.01	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.54	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.54$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ต้องการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ครูผู้สอนต้องเป็นต้นแบบ
ที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.55$) รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมสำหรับครู ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.56$) และผลผลิตนักเรียนที่ดีมี
คุณภาพจำเป็นต้องเรียนรู้จากครูที่ดีมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ ในส่วนประเด็นที่

ต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.57$)

ตาราง 4 ผลการสำรวจลำดับความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ
ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความถี่ของการเลือก เป็นลำดับที่ 1	การจัดลำดับที่ ของตัวแปร
การติดต่อสื่อสาร	89	5
มนุษยสัมพันธ์	77	11
ความมีวินัย	82	6
ความเคารพ	80	9
ความรับผิดชอบ	98	1
การให้บริการ	91	4
การตัดสินใจ	72	12
ความเสียสละ	79	10
การเอาใจใส่	67	15
ความมีเหตุผล	70	14
ความสามัคคี	59	16
ความอดทน	71	13
ความซื่อสัตย์สุจริต	82	6
ความยุติธรรม	96	2
ความไว้วางใจ	94	3
ความเมตตา	81	8

จากตาราง 4 พบว่า มีความต้องการให้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และ การติดต่อสื่อสาร

ขั้นตอนที่ 2 ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และส่วนที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ด้วยวิธีการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) และวิธีประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร ด้วยแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล

ครูเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ และพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้นภาวะผู้นำของครูจึงต้องประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องส่งเสริมสำหรับครูผู้ช่วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสม ดึงมาให้กับครูผู้ช่วย และเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ครูสองประการ คือ ครูเป็นผู้ที่คอยอบรมชี้แนะวิชาการแสวงหาความรู้ให้กับนักเรียน และเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตนสำหรับนักเรียน

2. เป้าหมาย

2.1 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน

2.2 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม 5 ด้าน

2.3 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมสามารถนำเสนอแนวทางและดำเนินการในการขยายผลเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. จุดมุ่งหมาย

3.1 เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน

3.2 เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน

3.3 เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้น

4. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร

4.1 เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มุ่งเน้นภาคปฏิบัติ เน้นกิจกรรมเป็นฐาน (Activity Based)

4.2 เป็นหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะการเป็นครูผู้มีความรู้และประสบการณ์จริง

4.3 เป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ครูผู้ช่วยได้สร้างและนำเสนอรูปแบบแนวทาง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นครูผู้มีความรู้และประสบการณ์จริง

5. โครงสร้างหลักสูตร

เนื้อหาการฝึกอบรมประกอบด้วยคุณลักษณะการเป็นครูผู้มีความรู้และประสบการณ์ 5 ด้าน โดยแบ่งหน่วยการฝึกอบรมเป็น 8 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความรับผิดชอบ (Accountability)

หน่วยที่ 2 ความยุติธรรม (Justice)

หน่วยที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)

หน่วยที่ 4 การให้บริการ (Service)

หน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

หน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม

หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน

หน่วยที่ 8 การนำเสนอผลงานและสรุปการฝึกอบรม

6. กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา

กิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วย การให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติ รวมเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมดตลอดหลักสูตร 41 ชั่วโมง แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการฝึกอบรม

ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและทดสอบก่อนฝึกอบรม ทั้งหมด 30 นาที

ระยะที่ 2 ระหว่างการฝึกอบรม

1. ภาคกิจกรรมการสร้างองค์ความรู้ ทั้งหมด 7.30 ชั่วโมง

2. ภาคกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กิจกรรมค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งหมด 16 ชั่วโมง

กิจกรรมการศึกษาดูงาน ทั้งหมด 8 ชั่วโมง

3. ภาคนำเสนอผลงานและสรุปการฝึกอบรม ทั้งหมด 8 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 หลังการฝึกอบรม

ทดสอบหลังการฝึกอบรม

และทำแบบสอบถามความพึงพอใจ

ทั้งหมด 1 ชั่วโมง

7. สื่อประกอบการฝึกอบรม

7.1 คู่มือการจัดกิจกรรม

7.2 สื่อเทคโนโลยี (Multimedia)

7.3 สื่อวัสดุและอุปกรณ์

7.4 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

7.5 แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)

7.6 ใบงานกิจกรรมค่ายผู้นำ

7.7 ใบงานกิจกรรมการศึกษาดูงาน

8. การวัดและประเมินผล

8.1 แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

8.2 แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

8.3 แบบสอบถามพึงพอใจครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

9. เนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

เนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ดังตาราง 5

ตาราง 5 เนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

หน่วยที่	เนื้อหา	เวลา (ชั่วโมง)
1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความรับผิดชอบ เรียนรู้การประเมิน วิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบของครู ที่มีต่อผล การปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียน สังคม และชุมชน 1.1 ความรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน 15 นาที 1.2 กิจกรรมกลุ่มเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู 30 นาที 1.3 กรณีศึกษา(คลิปข่าว) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบความคิด 30 นาที 1.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม 15 นาที	
	รวม	1.30 ชม.
2	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความยุติธรรม การสร้างคุณลักษณะ การสร้างความตระหนักเรื่องความเสมอภาค ความเท่าเทียม การเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2.1 ความรู้เรื่อง มนุษย์กับความยุติธรรม การสร้างความสำนึก ในความ เป็นครูที่มีความยุติธรรม 15 นาที 2.2 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เรื่อง ครูกับความยุติธรรม 30 นาที 2.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบความคิด 30 นาที 2.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม 15 นาที	
	รวม	1.30 ชม.
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความไว้วางใจ 3.1 ความรู้เรื่อง คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจ 15 นาที 3.2 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการสร้าง ความไว้วางใจ 30 นาที 3.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบความคิด 30 นาที 3.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม 15 นาที	
	รวม	1.30 ชม.

ตาราง 5 (ต่อ)

หน่วยที่	เนื้อหา	เวลา (ชั่วโมง)
4	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : การให้บริการ 4.1 ความรู้เรื่อง คุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านการให้บริการ 4.2 กิจกรรมระดมสมองในเรื่อง การให้บริการที่ดีของครู กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของการให้บริการ 4.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบความคิด 4.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม	15 นาที 30 นาที 30 นาที 15 นาที
รวม		1.30 ชม.
5	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : การติดต่อสื่อสาร วิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลกระทบที่เกิดจาก การ ติดต่อสื่อสาร 5.1 ความรู้เรื่อง การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5.2 กิจกรรมหาผลที่ได้รับ เกิดจากการพูดเชิงบวกและการพูดเชิงลบ 5.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบความคิด 5.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม	15 นาที 30 นาที 30 นาที 15 นาที
รวม		1.30 ชม.
6	กิจกรรมค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม 6.1 กิจกรรมเปิดสมอง เปิดใจ(ละลายพฤติกรรม) 6.2 กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน(การเป็นผู้นำ) 6.3 กิจกรรมจิตกรเอก(ความแตกต่างระหว่างบุคคล) 6.4 กิจกรรมใครเป็นใคร(เรียนรู้นิสัยตนเองและผู้อื่น) 6.5 กิจกรรมนักสืบจำเป็น(เรียนรู้ระบบการคิดแบบเปิดกว้าง) 6.6 กิจกรรมเรือบพ(เรียนและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง) 6.7 กิจกรรมความคิดกับอารมณ์(ฝึกกระบวนการคิดแบบ Proactive) 6.8 กิจกรรมแสงเทียนจริยธรรม(ตระหนักรับรู้หน้าที่ครู)	

ตาราง 5 (ต่อ)

หน่วยที่	เนื้อหา	เวลา (ชั่วโมง)
6	6.9 กิจกรรม NASA(การประเมินสถานการณ์และตัดสินใจ) 6.10 เปียวไม่เปียว(การบริหารความขัดแย้ง) 6.11 กิจกรรม wall rally(เรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ - สิ่งประดิษฐ์พิศวง - Davinci Code - แคเอี่ยม - ล่าสมบัติ - เจ็งก้า 6.12 บรรยายสรุป “ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม” อย่างมีส่วนร่วม 6.13 กิจกรรม can do tonight show(การแสดงบทบาทสมมติภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	
	รวม	16 ชม.
7	การศึกษาดูงาน 7.1 ศึกษาดูงานการบริหารงานงานโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรม(โรงเรียนปิยะชาติพัฒนาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครนายก) 7.2 ศึกษาดูงานกองวิชาประวัติศาสตร์ในสมเด็จพระเทพฯ โรงเรียน นาย ร้อย จปร. และพิพิธภัณฑ์จังหวัดนครนายก	
	รวม	8 ชม.
8	การนำเสนอผลงานและสรุปการฝึกอบรม 7.1 นำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7.2 สรุปกิจกรรมการฝึกอบรม ทดสอบ และประเมินผล 7.3 มอบเกียรติบัตร	
	รวม	8 ชม.
	รวมทั้งหมด	41 ชม.

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย

1. บทนำ ประกอบด้วย หลักการเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา และสื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

2. แนวทางการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย เนื้อหารายละเอียดในคู่มือ สำหรับการดำเนินการจัดอบรม

3. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน โดยแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละหน่วยประกอบด้วย สารสำคัญ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 2 การประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

จากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านหลักสูตร ด้านวิจัยและวัดผล ด้านบริหาร การศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากร จำนวน 12 คน ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

ผลจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ระยะเวลา ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมน้อยเกินไปควรเพิ่มเติม ปรับการวัดประเมินผลในแผนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมเมื่อนำไปให้ผู้อบรมใช้อภิปราย แต่ละข้อประเด็นต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และหลักจริยธรรมในกรณีศึกษา ปรับปรุงคำนิยามให้ชัดเจนในลักษณะเชิงพฤติกรรม กิจกรรมการฝึกอบรมเขียนในเชิงบริหารเพิ่มขึ้นตอนของกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดบันดาลใจ กิจกรรมน่าสนใจ การจัดทำหลักสูตรต้องคำนึงถึงการนำไปใช้ได้จริง จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมปรับให้ตรงเป้าหมาย การประเมินควรใช้แบบองค์รวม แบบสังเกตพฤติกรรม ควรกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้และช่วงเวลาให้ชัดเจน

ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร			
1.1 ปัญหาสอดคล้องกับความต้องการใช้หลักสูตร	4.33	0.49	มาก
1.2 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถใช้แก้ปัญหาได้	4.42	0.52	มาก
2. หลักการของหลักสูตร			
2.1 มีความเหมาะสม	4.42	0.52	มาก
2.2 นำไปใช้ได้จริง	4.50	0.52	มาก
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
3.1 มีความชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด
3.2 มีความเป็นไปได้	4.50	0.52	มาก
4. เป้าหมายของหลักสูตร			
4.1 มีความเป็นไปได้	4.50	0.52	มาก
4.2 มีประโยชน์	4.67	0.49	มากที่สุด
5. เนื้อหาของหลักสูตร			
5.1 เหมาะสมกับครูผู้ช่วย	4.50	0.52	มาก
5.2 ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.08	0.29	มาก
6. แผนการจัดกิจกรรม			
6.1 วัตถุประสงค์ชัดเจน	4.50	0.52	มาก
6.2 เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.17	0.39	มาก
6.3 กิจกรรมเหมาะสม	3.92	0.67	มาก
6.4 กิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.33	0.49	มาก
6.5 สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	3.67	0.65	มาก
6.6 การประเมินผลกิจกรรมเหมาะสม	3.75	0.62	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
7. แนวทางการใช้หลักสูตรฝึกอบรม			
7.1 วิธีการฝึกอบรมเหมาะสม	4.58	0.52	มากที่สุด
7.2 ระยะเวลาที่ใช้จัดฝึกอบรมเหมาะสม	3.67	0.65	มาก
7.3 จำนวนผู้เข้ารับฝึกอบรมเหมาะสม	4.67	0.49	มากที่สุด
7.4 การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสม	4.42	0.52	มาก
7.5 สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม	4.42	0.52	มาก
7.6 เอกสารประกอบและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสม	4.17	0.39	มาก
8. แนวทางการประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรม			
8.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.33	0.49	มาก
8.2 ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.75	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร มีความชัดเจน เป้าหมายของหลักสูตรมีประโยชน์ และจำนวนผู้เข้าอบรมเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67, SD = 0.49$) รองลงมาได้แก่ วิธีการฝึกอบรมเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58, SD = 0.52$) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุดคือ สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม และระยะเวลาที่ใช้ จัดฝึกอบรมเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.65$)

ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ความสอดคล้องของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.80 หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่างค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร มีความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการขั้นตอนนี้นำเสนอข้อมูลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3 ด้าน คือ 1) ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 2) ผลการประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัศึกษาก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง (คน)	$\bar{X}$	SD	t-test	df
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	35	18.23	2.94	19.465*	34
หลังทดลองใช้หลักสูตร	35	26.29	1.90		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 26.29, SD = 1.90$) สูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 18.23, SD = 2.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 8 คะแนนการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คนที่	คะแนน พฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ผลการประเมิน
1	82	4.10	0.85	ผ่าน
2	78	3.90	0.72	ผ่าน
3	87	4.35	0.67	ผ่าน
4	87	4.35	0.81	ผ่าน
5	81	4.05	0.76	ผ่าน
6	77	3.85	0.81	ผ่าน
7	82	4.10	0.91	ผ่าน
8	77	3.85	0.81	ผ่าน
9	77	3.85	0.75	ผ่าน
10	88	4.40	0.68	ผ่าน
11	77	3.85	0.93	ผ่าน
12	86	4.30	0.73	ผ่าน
13	81	4.05	0.82	ผ่าน
14	86	4.30	0.87	ผ่าน
15	80	4.00	0.86	ผ่าน
16	80	4.00	0.85	ผ่าน
17	76	3.80	0.77	ผ่าน
18	82	4.10	0.91	ผ่าน
19	79	3.95	0.89	ผ่าน
20	93	4.65	0.49	ผ่าน
21	84	4.20	0.62	ผ่าน
22	80	4.00	0.91	ผ่าน

ตาราง 8 (ต่อ)

คนที่	คะแนน พฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ผลการประเมิน
23	89	4.45	0.76	ผ่าน
24	85	4.25	0.91	ผ่าน
25	80	4.00	0.86	ผ่าน
26	84	4.20	0.83	ผ่าน
27	79	3.95	0.83	ผ่าน
28	82	4.10	0.79	ผ่าน
29	83	4.15	0.81	ผ่าน
30	77	3.85	0.88	ผ่าน
31	86	4.30	0.87	ผ่าน
32	82	4.10	0.91	ผ่าน
33	84	4.20	0.77	ผ่าน
34	85	4.25	0.79	ผ่าน
35	82	4.10	0.91	ผ่าน
ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมรวม		4.11	0.20	ผ่าน

จากตาราง 8 พบว่า คะแนนการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.20$) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.50$) และหากพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่า ครูผู้ช่วยมีคะแนนการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมดทุกคน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา กับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง (คน)	$\bar{X}$	SD	t-test	df
การสังเกตพฤติกรรม	35	4.11	0.20	18.050*	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา กับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.20$) แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังตาราง 10 และตาราง 11

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ด้านวิธีการอบรม			
1.1 ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม	4.56	0.50	มากที่สุด
1.2 รูปแบบที่สามารถสร้างความสนใจผู้เข้ารับการอบรม	4.44	0.50	มาก
1.3 การฝึกอบรมมีกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น ละคร สมมติ เกม walk rally	4.61	0.49	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ
2. ด้านวิทยาการ			
2.1 ความรู้เนื้อหาและประสบการณ์ในการอบรม	4.42	0.50	มาก
2.2 เทคนิคการถ่ายทอดความรู้เนื้อหาและประสบการณ์	4.31	0.47	มาก
2.3 มีการยกตัวอย่างประกอบทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ	3.81	0.58	มาก
2.4 มีไหวพริบในการตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นชัดเจน	4.28	0.45	มาก
2.5 มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ สามารถจูงใจผู้เข้ารับการอบรม สนใจได้	4.33	0.48	มาก
2.6 มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองในการฝึกอบรม	4.61	0.49	มากที่สุด
3. ด้านเอกสารการอบรม			
3.1 เนื้อหาสาระในเอกสารครบถ้วนตามหัวข้อการฝึกอบรม	4.25	0.44	มาก
3.2 รูปเล่มสวยงาม น่าดึงดูดในอ่าน	3.72	0.57	มาก
3.3 ปริมาณเอกสารมีเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการ อบรม	4.28	0.45	มาก
4. ด้านโสตทัศนูปกรณ์			
มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการฝึกอบรม	4.19	0.40	มาก
5. ด้านสถานที่การฝึกอบรม			
5.1 มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่มีสิ่งรบกวนสมาธิ	4.22	0.42	มาก
5.2 มีความเหมาะสม สะดวกสบาย และสะอาด	4.42	0.50	มาก
6. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม			
6.1 มีความเหมาะสมกับเนื้อหาของการฝึกอบรม	4.39	0.49	มาก
6.2 สามารถควบคุมเวลาตามกำหนดการที่ได้วางไว้	4.22	0.42	มาก
7. ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
7.1 วัตถุประสงค์ทำให้ทราบแนวคิด หลักการที่ชัดเจน	4.42	0.50	มาก
7.2 มีความสอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม	4.36	0.49	มาก
7.3 มีรายละเอียดชัดเจน สามารถคาดหวังเพื่อนำไปปฏิบัติได้	4.28	0.45	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ
8. ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม			
8.1 มีการจัดลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ	4.61	0.49	มากที่สุด
8.2 มีการจัดลำดับขั้นตอนความยากง่ายต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	4.36	0.49	มาก
8.3 เนื้อหาการฝึกอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.22	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การฝึกอบรมมีกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น ระดมสมอง เกม walk rally วิทยากรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเป็นกันเองในการฝึกอบรม และเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, SD = 0.49$) รองลงมาได้แก่ ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.56, SD = 0.50$) เนื้อหาการฝึกอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53, SD = 0.51$) ตามลำดับ ในส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ เอกสารการอบรม มีความสวยงามรูปเล่มและน่าดึงดูดให้อ่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.57$)

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง (คน)	$\bar{X}$	SD	t-test	df
หลังทดลองใช้หลักสูตร	35	4.33	0.22	18.074*	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.22$) แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมาวิเคราะห์ รวมทั้งผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจนเสร็จสิ้นโดยผู้วิจัย มาประมวลและสรุปเป็นภาพโดยรวม เพื่อให้ประกอบในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้ได้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมมีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ประเมินก่อนฝึกอบรมโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัย และการตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ระยะที่ 2 ระหว่างการฝึกอบรมโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัย และการติดตามสังเกตโดยคณะกรรมการติดตาม และสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย จำนวน 10 คน ส่วนในระยะที่ 3 ภายหลังการฝึกอบรมโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัย ติดตามสังเกตโดยคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย และประเมินด้วยเครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูผู้ช่วย และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินการทดลองใช้หลักสูตรโดยภาพรวม หลังจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 สรุปได้ว่า ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่าง จากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ และครูผู้ช่วยมีคะแนนการสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมดทุกคน และค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ ในส่วนข้อเสนอแนะ ของผู้เกี่ยวข้องมีดังนี้

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เนื้อหาสาระหน่วยที่ 1 – 5 มีความเหมาะสมแล้ว และแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน แต่มีรายละเอียดบางประการที่ควรแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องชัดเจนมากขึ้นได้แก่ ภาษาที่ใช้ในการเขียนหลักสูตร ควรใช้ภาษาสำหรับการเขียน เป็นหลักในการสื่อสาร ควรเพิ่มรายละเอียดในแผนการจัดกิจกรรมค่ายผู้นำให้ชัดเจนขึ้น ควรมีการ ตรวจสอบการสะกดคำให้ถูกต้อง ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ ในหลักสูตรควรมีมากพอที่จะช่วยให้เกิด ความเข้าใจในเนื้อหาสาระได้ดีขึ้น การเขียนพฤติกรรมบ่งชี้ในแบบสังเกตพฤติกรรมต้องเป็นพฤติกรรม ที่สามารถวัดได้

ข้อเสนอแนะของครูผู้จัดฝึกอบรมมีความเห็นว่า ควรเพิ่มเวลาในการทำกิจกรรม ของทุก หน่วยกิจกรรมอย่างน้อย 20 นาที จำนวนอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมบางกิจกรรมไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะของครูผู้ช่วยมีความเห็นว่า สาระความรู้ของหลักสูตรฝึกอบรมนี้ควรนำไปขยาย ผลสู่นักเรียนโดยเน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนโดยตรง คุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบนี้มีประโยชน์มาก ช่วยให้ครูผู้ช่วยตระหนักถึงความสำคัญและนำไปปรับ ใช้กับตนเองได้เป็นอย่างดี กิจกรรมเปิดสมองเปิดใจมีการสร้างแรงจูงใจใน การตอบคำถามได้ดีและ สนุกสนาน กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน (การเตรียม ความพร้อม ในการเรียนรู้) เป็นการละลาย พฤติกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจถึงหลักการทำงานร่วมกันซึ่งสำคัญมาก เกิดความรับผิดชอบและ ไว้วางใจกัน อยากให้จัดเช่นนี้ทั้งโรงเรียน กิจกรรมจิตรกรเอก ช่วยให้เกิดการยอมรับความคิดที่แตกต่าง เกิดพลังของการสื่อสาร อยากให้นำผลงานที่ปรากฏ ให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนมาแสดงให้เห็น ด้วย อยากให้เพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมใด เป็นใด กิจกรรมนักสืบจำเป็น กิจกรรมเรือบบ และ กิจกรรม Innovation ให้มากขึ้น เนื้อหา ของหลักสูตรในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติต่อการทำความเข้าใจ มีการจัดลำดับขั้นตอน ความยากง่ายสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กิจกรรมฝึกอบรม เช่น วิธีการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา การระดมความคิด เกม และกิจกรรม walk rally เหมาะสมช่วยให้เข้าใจ เนื้อหาการอบรมมากขึ้น

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องโดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ก่อนฝึกอบรม ระยะที่ 2 ระหว่างการฝึกอบรม และ ระยะที่ 3 ภายหลังการฝึกอบรม สรุปผลการปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมแยกเป็น รายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร

ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในการเขียนหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ให้ถูกต้องและเหมาะสมตรงตามหลักการใช้ภาษาไทย

เพิ่มเนื้อหาสาระหลักสูตรจากเดิม 5 หน่วย เป็น 8 หน่วย โดยเพิ่มหน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน และหน่วยที่ 8 การนำเสนอผลงานและสรุปการฝึกอบรม

เพิ่มหัวข้อ การสรุปแบบมีส่วนร่วม เป็นหัวข้อสุดท้ายในเนื้อหาของหน่วยที่ 1 – 5 ใช้เวลาปฏิบัติ 1 ชั่วโมง เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้ร่วมกันสรุปความหมายและทำความเข้าใจกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร เป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งห้าด้าน ให้ชัดเจนและถูกต้องตรงกัน

2. ด้านการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

ได้เขียนแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยเพิ่มเป็น 8 แผน ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร เขียนกิจกรรมที่ต้องจัดในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้มีขั้นตอนรายละเอียดที่ชัดเจนเพิ่มขึ้น และปรับแก้เวลาการจัดกิจกรรมในหน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม เดิมกำหนด 12 ชั่วโมง เพิ่มเป็น 16 ชั่วโมง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณของกิจกรรมที่ต้องจัด

3. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา

เพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในหน่วยที่ 6 ประมาณ 20 นาที และผู้วิจัยได้นำวิทยากรมาเสริมในหน่วยที่ 6 ได้แก่ กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน กิจกรรม Walk Rally เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานของกิจกรรม

4. ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม

ได้ปรับปรุงสื่อคลิปวิดีโอในหน่วยที่ 4 การให้บริการ และหน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดเพิ่มสื่อประกอบการฝึกในหน่วยที่ 6 ได้แก่ กิจกรรมจิตรกรเอก กิจกรรมนักสืบจำเป็น และกิจกรรมแสงเทียนจริยธรรม ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดกิจกรรม

5. ด้านการวัดและประเมินผล

ปรับปรุงแก้ไขให้มีการประเมินผลแบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางและวิธีการขยายผล เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ในหน่วยที่ 8 การนำเสนอผลงานและสรุปการฝึกอบรม

ปรับแก้วิธีการสังเกตพฤติกรรม โดยก่อนการประเมินพฤติกรรมครูผู้ช่วย ผู้วิจัยต้องประชุมชี้แจงคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ให้ทราบถึงแนวทางการประเมินและวิธีการสังเกตอย่างละเอียดชัดเจน

ปรับแก้เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร กล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,142 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน และครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่งจากประชากร

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ครูผู้ช่วยโรงเรียนบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 คน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้ช่วยมีความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม
2. ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์

3. ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สํารวจ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

เป็นขั้นตอนการศึกษา สํารวจ สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม และสังเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย เพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐาน ที่ต้องการมีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย จำนวน 16 ด้าน ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำไปสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย เพื่อทราบปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม จากการประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการทั้งขั้นที่ 1 และ 2 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยที่ต้องส่งเสริม มี 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะนำไปใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นต่างๆ ในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยดำเนินการ 2 ส่วน คือ

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำโครงร่างส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2. การประเมินและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร ด้านวิจัยและวัดผล ด้าน การบริหาร การศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และผู้วิจัยร่วมกันพิจารณาตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง ในประเด็นการสนทนากลุ่ม ด้านส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และด้านเอกสารและคู่มือประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยคณะครูผู้ร่วมดำเนินการจัดฝึกอบรมนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้เป็นเวลา 5 วัน (หลักสูตร 41 ชั่วโมง) กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 35 คน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design ในช่วงเวลาก่อนดำเนินการฝึกอบรมใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วย ระหว่างการทดลองมีการสังเกตติดตามพฤติกรรมคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นระยะ โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย วันสุดท้ายการฝึกอบรมเป็นการจัดสัมมนานำเสนองานและสรุปการฝึกอบรม ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ (1) แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยหลังการฝึกอบรม (2) แบบสอบถามความพึงพอใจของ ครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ (3) แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ก่อนและหลัง การใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใช้การทดสอบค่าที่ t- test for Dependent Sample และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ ใช้การทดสอบค่าที่ One Sample t-test

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนตรวจสอบผลที่เกิดจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมทุกขั้นตอน ทั้งก่อน การใช้หลักสูตร ระหว่างการใช้หลักสูตร และหลังการใช้หลักสูตร รวมทั้งข้อเสนอแนะข้อบกพร่องที่พบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้จัดฝึกอบรม และครูผู้ช่วย มาใช้ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม โดย

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการทดลองในขั้นตอนที่ 3 มาประมวลและสรุปผล รวมกับผล ที่ได้จากการสังเกต และการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยตลอดเวลาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มาใช้ประกอบในการแก้ไข ปรับปรุงรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ฉบับที่สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูผู้ช่วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในระดับมาก โดยต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และ การติดต่อสื่อสาร

2. ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ทุก องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบ มีความสอดคล้อง กัน

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

3.1 ด้านความรู้ ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลัง การ ทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านวิธีการอบรม ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ ฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ และด้านเอกสารการ อบรม ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจาก ค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านพฤติกรรม ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผ่าน ค่าเฉลี่ยเกณฑ์ที่กำหนดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจาก ค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ได้ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในการ เขียนหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ปรับแก้เวลาการจัดกิจกรรมในหน่วยที่ 6 จาก 12 ชั่วโมง เป็น

16 ชั่วโมง และได้นำวิทยากรมาเสริมในหน่วยที่ 6 ได้แก่ กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน กิจกรรม Walk Rally ให้เหมาะสมกับเวลาและวัตถุประสงค์ ปรับปรุงสื่อคลิปวิดีโอใน หน่วยที่ 4 การให้บริการ และ หน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร จัดเพิ่มสื่อประกอบการฝึกในหน่วยที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขให้มีการประเมินผล แบบย้อนกลับ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และวิธีการขยายผล รวมทั้งปรับแก้แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู ผู้ช่วย ก่อนนำไปใช้ให้เหมาะสมมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาไปใช้ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการให้พัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การทำงาน และกิจกรรม อันนำไปสู่การพัฒนา ผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตใจหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึง พัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย ลักษณะงานสายงานสอนโดยทั่วไป มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้น ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่ดีงาม (ราชกิจจานุเบกษา. 2547: 22) ครู ผู้ช่วยจัดได้ว่า เป็นผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) ทั้งนี้เพราะครูผู้ช่วยเป็นผู้นำซึ่งได้รับการ แต่งตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการ และได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจ ที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม คำสั่ง (Kreitner. 1985: 82) การดำเนินการใดๆ จึงมีผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง โดยเฉพาะ คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และ การติดต่อสื่อสาร เป็นพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และนักเรียนได้รับผลกระทบโดยตรง อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่เกิดผลต่อเนื่องไปยังพฤติกรรมอื่นๆ อีก เป็นจำนวนมาก บุคคลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ

2. จากผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยใช้วิธีการพัฒนาหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor; & Alexander. 1981: 64-65) ที่กำหนดรูปแบบกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขตความรู้โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร โดยขั้นตอนต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตของความรู้ ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร เป็นการตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีการประเมินผล เพื่อเป็นการตัดสินใจในคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร ผู้วิจัยใช้หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับ พิล (Phil. 2012: 20-23) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมว่า ต้องมีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาให้ชัดเจนสอดคล้องกับความจำเป็น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนา กำหนดหัวข้อในการสัมมนา อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจในการปรับปรุงพัฒนาจริยธรรม นำแนวทางในการส่งเสริมไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติและติดตามผล ในด้านการจัดหลักสูตรผู้วิจัยได้ออกแบบและจัดหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิดของ อ่าง บัวศรี (2542: 112-117) ที่กล่าวถึงการออกแบบและจัดหลักสูตรว่า การกำหนดเนื้อหาวิชาจะต้องเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม ควรจัดระเบียบหรือโครงสร้างให้เป็นหมวดหมู่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ประสพการณ์ที่จัดต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่อง และให้เป็นประสบการณ์ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียน และต้องสอดคล้องกับพัฒนาการทางปัญญาของผู้เรียน โดยผู้วิจัยจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นกลุ่มย่อยๆ มุ่งให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนเป็นเรื่องราวๆ ไป การจัดประสบการณ์ในหลักสูตรควรให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้วยตนเองเป็นขั้นๆ ไป สามารถนำเอาประสบการณ์ที่เคยได้รับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ต่อไปด้วย เป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

3. จากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่พบว่า

3.1 ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายหลังการทดลองใช้ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้วิจัยเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรของ จอห์น ดิวอี้ (Dewey. 1916: 321) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและฝึกฝนด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับการฝึกสติปัญญาให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ผู้เรียนจะได้จากประสบการณ์ของตัวเองมากกว่าจากภายนอก และเมื่อผู้เรียนฝึก

สติปัญญาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ แล้วจะได้รับความคิดใหม่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเอาชนะอุปสรรคอื่นๆ ต่อไป ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ในแต่ละแขนงวิชา และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น

3.2 ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนานี้ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม มีกิจกรรมที่มีความหลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองในการฝึกอบรมกำหนดวัตถุประสงค์ที่ทำให้ทราบแนวคิดและหลักการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดสเลอร์ (Dessier. 1988: 135-136) ซึ่งกล่าวถึงการจัดการฝึกอบรมว่า ต้องมีกระบวนการดำเนินการชัดเจน มีการประเมินความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบอย่างชัดเจน รวมทั้ง การประเมินผลจะประเมินจากปฏิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมผู้วิจัยจะคำนึงถึงหลัก การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เนื่องด้วยครูผู้ช่วยมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องการให้จัดประสบการณ์ตรงกับความต้องการ บรรยากาศ ในการเรียนและสถานการณ์การเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สภาพการณ์ทางกายภาพทั่วไปเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ควรได้เรียนรู้จากกิจกรรมตามระดับความสามารถของตนเอง โดยผู้ให้การฝึกอบรมควรรู้เนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดีและมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ (Knowles. 1998: 25-30) ส่วนในด้านเอกสารการอบรมซึ่งพบว่า ครูผู้ช่วย มีความพึงพอใจในเรื่องรูปเล่มสวยงาม น่าดึงดูดในการอ่าน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำกว่าหัวข้ออื่นนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยเน้นการใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินการและจัดกิจกรรมเป็นสำคัญ จึงเป็นเหตุให้จัดงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการจัดพิมพ์ให้มีสีและภาพที่สวยงาม จึงทำให้ในหัวข้อนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด

3.3 ครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านค่าเฉลี่ยเกณฑ์ทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการฝึกอบรมที่ครูผู้ช่วยได้รับ เนื่องด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการให้ความรู้ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการจูงใจให้ผู้รับการฝึกอบรมตั้งเป้าหมายเพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและมีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการของงาน (George. 1996: 142) และสาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าครูผู้ช่วยมีระดับวัยที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ใหญ่ซึ่งส่วนมากจะมีสิ่งเหล่านี้ติดตัวมาด้วย คือ ประสบการณ์ต่างๆ ความเข้าใจต่อสถานการณ์การเรียนรู้ และความต้องการในการเรียนรู้ ดังนั้น

เมื่อได้รับวิธีการจัดการฝึกอบรม ที่เหมาะสมคือ ผู้ให้การฝึกอบรมได้ใช้ประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ในการสอนและทำกิจกรรม โดยสร้างและพัฒนาระบบความเข้าใจที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน และใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอนโดยตรง (Javis. 1983: 114-117) จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีกิจกรรมครอบคลุมทุกด้านในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
- 1.2 ครูสามารถนำหลักสูตรนี้ไปปรับใช้ ในการอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับนักเรียนได้
- 1.3 ผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตครูและพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยและพัฒนาคุณลักษณะด้านอื่นๆ สำหรับครูหรือนักศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 2.1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในเรื่องสถานที่ งบประมาณ บุคลากรสนับสนุน สื่อและวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาครู
- 2.2 ผู้บริหารควรศึกษาหลักสูตรและคู่มือการใช้รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาและอบรมครูทุกคนในโรงเรียน
- 2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูผู้ช่วย

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วย โดยเพิ่มคุณลักษณะอื่นเช่น ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความมีเหตุผล ฯลฯ
- 3.2 ควรมีการวิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับครูกลุ่มอื่นหรือนักเรียนในระดับชั้นต่างๆ
- 3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นให้แก่ครูผู้ช่วย



บรรณานุกรม

- กนก จันทวีจ. (2543). **คู่มือวัฒนธรรมวิถีชีวิตไทย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิกนก จันทวีจ. สวัสดิการและการกุศล.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ คด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2542). **การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง**. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กุลธน ธนพงศธร; และไทรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2547). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการฝึกอบรม**, พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- จรัญ ไชยชนานันท์. (2552). **นิติปรัชญา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร Principle and theory of administration**. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา.
- จักรพรรดิ วะทา. (2556). **หลักวิชาชีพอการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- ฉัตรวรรณ ตันนะรัตน์. (2546). **การพูดสำหรับผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน. (2552). **ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ สวัสดิ์สาดี. (2545). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2546). **เทคโนโลยีสื่อประสมเพื่อการศึกษา**. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐวิภา วิริยา. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศศม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ดุจดเดือน พันธุมนาวิน. (2551). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- เดลินิวส์. (2552). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม: ปัญหาที่ทำลายของครูไทย**. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2558, จาก www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?News ID=9896&Key=hotnews.
- ฐิติรัตน์ วิเชียรรัตน์. (2553). **การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิ่ง. ศึกษา แคมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรร สุทธยายุทธ. (2553). **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุล. (2551). **การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นางลักษณ์ วิรัชชัย และคนอื่นๆ. (2551). **การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นิรมล ศตวุฒิ. (2554). **การจัดการศึกษาแบบเชิงชุมชน นวัตกรรมทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ฟูโฟร์ พรินติ้ง.
- นิรันดร์ เนตรภักดี. (2553, มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นประถมในประเทศไทย: ในทัศนะคติของครู**. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 6(1): 78-83.

- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รางกูร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). **การพื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา แดนยุกต์. (2554, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 11(1): 25-26.
- พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2556, เมษายน-มิถุนายน). การพัฒนาจริยธรรมตามแนวของโคเลเบอร์ก. **วารสารครูศาสตร์**. 11(4): 7-13.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหাজุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- (2550). **การบริหารตามแนวของพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: มหাজุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหাজุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- (2553). **ธรรมบุญชีวิต**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2555). **คู่มือชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Awakebooks.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). **หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย.
- พระภิกษุญาณวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว). (2553). **ศาสตร์และศิลป์แห่งความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: สกสค.ลาดพร้าว.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2559). **ความยุติธรรมในมุมมองของพุทธศาสตร์**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2559, จาก [www. ps. Mcu.ac.th/ journal/download/5602/01.pdf](http://www.ps.mcu.ac.th/journal/download/5602/01.pdf).
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 125 (ตอนที่ 36) , หน้า 20 - 30.
- พลู เตชะรินทร์. (2547). **ความไว้วางใจกับการประยุกต์ใช้ในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2558, จาก [http://xchange. teenee](http://xchange.teenee).

- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL**. กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเตอร์พริ้นท์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). **การตามรอยพระยุคลบาทโดยทศพิศราชธรรม**. กรุงเทพฯ: คณะบุคคลควอลิตี้พริ้นท์.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. (2551). **การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติ**. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2558, จาก www.hesac.go.th/office/index.php?mod=Ducuument.all.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2555). **ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). **คู่มือเทคนิคการให้บริการด้วยใจ**. กรุงเทพฯ: กองบริหารงานทั่วไปสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีทางการสอน (Curriculum Development and Instructional methodology)**. หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2552). **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Development and Instructional media)**. หน่วยที่ 1 – 7. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2552). **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Development and Instructional media)**. หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วรัญญู วีรมย์. (2551, ธันวาคม). การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนวิชาทางด้านสุขภาพอนามัยในระดับอุดมศึกษา. **วารสารวิทยจารย์**. 107(12): 19-21.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). **ความยุติธรรม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ความยุติธรรม>.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). **ภาวะผู้นำ LEADERSHIP**. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์.

- วิชญ์ เครื่องาม. (2530). **ความรู้เบื้องต้นทางปรัชญา**. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล; และคณะ. (2556). **หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้คุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ. (2554). **ทฤษฎีการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย เทพแสง. (2556). **กลยุทธ์ของผู้นำการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: อัลฟ่า มิเลเนียม.
- สมชาย เทพแสง และอภิธีร์ ทองบัณฑิตย์. (2557). **ภาวะผู้นำจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันต์ ศูนย์กลาง. (2551). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2555). **จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน, จาก www.oknation.net/blog/pasakorn/2009/10/13/entry-1.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้**. กรุงเทพฯ: ปรินญานิพนธ์.
- สุรางค์ ฐปฐาการ. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่ออบรมการจัดทำ School mapping**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุรีย์ มีผลกิจ. (2550). **คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: คอมพิวเตอร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2556). **ครองตน-ครองงาน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม: ปัญหาที่ท้าทายของครูไทย**. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.Facebook.com/ThailandResearchFund/post/564103636941971>.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (2556). รายงานการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2556). **คู่มือการเสริมสร้างจริยธรรมแก่นักเรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- (2557). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- (2558). **รายงานประจำปี 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา**
- (2556). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.(2553). **เส้นทางครุมีอาชีพสำหรับผู้ช่วย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2542). ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- (2554). **บริหารอย่างผม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็มเอ็นคอมพิวเตอร้ออฟเซท.
- (2555). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พี เอ ลิฟวิ้ง.
- อดุล นาคะโร. (2551). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรศรี แสงส่องฟ้า. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทดสอบภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะปฏิบัติการทดสอบและวัดผลภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ไถ่มั่นคง. (2555). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนว
พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย ทองโปร่ง. (2553). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการ
บริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Afshari, M.; & Others. (2008). **School Leadership and Information Communication
Technology**. Turkish Online Journal of Educational Technology, 7(4): 33-39.
Alexandria, Virginia.
- Beauchamp, G.A. (1981). **Curriculum Theory**. Itasca Illinois: O.F. Peacock.
- Beckner, Weldon. (2004). **Ethics for Educational Leaders**. Boston: Pearson.
- Bokin, Kim. (2006). Training vs. Education in Forming Won Buddhist Kyomus in the U.S.A.
Teaching Theology and Religion, 9 (2): 112.
- Bloom, Benjamin. (1976). **Human Characteristics and School learning**. New York:
McGraw-Hill Book.
- Brown, M E.; & Trevino, L.K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions.
The Leadership Quarterly. 2(17): 595-616.
- Bush, Tony. (2011). **Theories of Educational Leadership and Management**. London: Paul
Chapman.
- Carnervale, A. P., Gainer, L. J.; & Meltzer, A. S. (1990). **Workplace basics training manual**.
San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carter, G.R.; & Cunningham. W.G. (1997). **The American School Superintendent: Leading
in an age of Pressure**. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Cattell, Raymond B. (1963). **Manual for jr. – sr. High school Personality Questionnaire
“HSP” Form A**. Illinois: Institute for Personality and ability Testing.
- Cascio W.F. (1986). **Management Human Resources : Productivity, Quality of Work Life,
Profits**. New York: McGraw-Hill Book.

- Chapman, Alan. (2006). *Ethical Leadership, Decision-Making, and Organizations*.
Retrieved November. 15: 2012.
- Clark, Christopher M. (1995). *Thoughtful Teaching*. London: Cassell.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Daft, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dewey, John. (1916). *Democracy and Education*. New York: The Macmillan.
- Dessler G. (1988). *Personnel Management : Training and Development*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Eloy, Anelo. (2012). *Moral Leadership Model*. Retrived October, 30,2011, from statements. Bahai.org/92-0608.htm.
- Ethical Leadership Center. (2012). *Leadership Ethics. Traits of and Ethical Leader*. Retrieved. October,30,2011, from www. Managementstudyguide.com/ leadership-ethic.
- Fluker, Walter Earl. (2011). *Ethical Leadership : The Quest for Character, Civility and Community*. Minneapolis, MN: Fortress Press.
- Gagne, R.M.; & Briggs, L. (1979). *Principles of instructional design*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Getzels, J.W.; et al. (1968). *Educational Administration as a Social Process : Theory, Research and Practice*. New York: Harper and .
- George, J.M.; & Jones, G.R. (1996). *Understanding and managing: Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Golembiewski, R.T; & McConkie, M. (1975). *The centrality of interpersonal trust in group Processes*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Goldstein, Irwin L. (1986). *Training in Organizations : Needs Assessment, Development, and Evaluation*. 3rd ed. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Gordon, S.E. (1993). We Do: Therefore, We Learn. *Training & Development*. 47(10: 47-52.

- Grant, Wiggins; & Jay, McTighe. (2005). **Expanded**. 2nd ed. P cinctures bibliographical references and index . ISBN 1-4166-0035-3 (alk paper) 1. Curriculum planning United States. 2. Curriculum-based assessment-United States. 3. Learning. 4.Comprehension. I. McTighe,Jay.II. Title.
- Hanson, Mark, E. (2003). **Educational Administration and Organizational Behavior**. Boston: Pearson.
- Hattie, J. (2003). **Teachers Make a Difference : What is the research evidence**. July, 9, 2014, from https://www.det.nsw.edu.au/proflearn/docs/pdf/qt_hattie.pdf.
- Javis, P. (1983). **Adult and Continuing Education: Theory and Practice**. Kent : Croom Helm.
- Joan Shapiro P.S.; & Jac Queline Stefkovich A.S. (2011). **Ethical Leadership and Decision Making in Education**. New York: Lawrence Erlbaum Associates,Inc.
- Johnson, R.B. (1976). Organization and management of training. In R.L. Craig (Ed). **Training and development handbook: A guide to human resource development** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- John Rawls. (1972). **A Theory of Justice**. Cambridge: Harvard University Press.
- Kreitner, R. (1985). **Organizational Behavior Modification and beyond**. Glenview, il: Scott-Foreman.
- Kenney, John; & Reid, Margaret. (1986). **Training Training interventions**, Great Britain: Instiute of Personnel Management.
- Kenneth, A. Strike. (2007). **Ethical Leadership in School**. Creating Community in an Environment of Accountability.
- Kinicki, A.; & Williams, B. (2009). **Management**. New York: Mcgraw-Hill.
- Knowles, Malcolm, S.; et al. (1998). **The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development**, 5th ed. Houston, TX: Gulf Publishing.
- Kohlberg, L., Levine, C.; & Hwer A. (1983). **Moral Stages : A Current Formulation and a response to Critics**. Vol.10. Basel: Karger.
- Lashway, L. (2002). **Developing Instructional Leaders**. ERIC Digest 160 (July), Clearinghouse on Educational Management, University of Oregon.

- Lord Denning. (1995). **The Road to justice**. London: Stevens and Sons.
- Lovell, R.B. (1980). **Adults Learning**. New York: John Wiley & Sons.
- Macaluso, Terry. (2012). **A Model for Ethical Leadership**. Retrived November 15, 2012, from [www.newthinker.com/New Thinking%20about%20ETHICAL%20LEAD](http://www.newthinker.com/New%20Thinking%20about%20ETHICAL%20LEAD)
- Marquis, B.L; & Huston, C.J. (2006). **Leader ship Roles and Management Function in Nursing: Theory and Application**. 5th ed. R.R.Donnelley-Crawfordsville: Lippincott.
- Milkovich, George T.; & John W Boudreau. (1991). **Human Resource Management**. 6th ed. U.S.A: Richard D. Irwin.
- Nadler, Leonard. (1982). **Designing Training Program: The Critical Events Model**, Reanding Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- Phil, Rabinowitz. (2012). **Ethical Leadership**. New York: University of Kansa.
- Rawls. (1971). **A Theory of Justice**. Cambridge: Harvard University Press.
- Raynolds, L. (1997). **The trust effect: Creating the high performance organization**. London: Nicholas Berkley.
- Robbins, S.P. (2000). **Essentials of Organizationl Behavior**.8th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rogers, A. (1986). **Teaching Adults**. Milton Keynes : Open University Press.
- Rotter, J. B. (1971). **Generalized expectancies for interpersonal trust**. American Psychologist.
- Sayler, J.G.; & others. (1981). **Curriculum planning for better teaching and learning**. 4th ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schermerhorn, John R. (2005). **Management**. New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T.J. (2002). **Moral Leadership**. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publisher.
- Stufflebeam, D.L; et al. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**, Peacock, Itasca: Illinois.
- Trevino, L.K., Hartman, L.P.; & Brown, M.E. (2000). **Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership**. California Management Review.
- Tyler R.W. (1971). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: University of Chicago Press.

Weldon B. (2004). **Ethics for Educational Leaders**. United States: Pearson Education.

Yukl. (1998). **Leadership in Organizations**. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ศตวุฒิ อาจารย์สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.กิตติชัย สุภาสินโนบล อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. พระมหาปัญญา แล่นปิว ดร. ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเทพศิลา
7. พระครูวิจิตรธรรมานุสิฐ ดร. ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเวฬุวนาราม
8. ดร.ถวิล ศรีใจงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ
9. ดร.สวัสดี เพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง
10. ดร.สหชัย สาสนน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
11. ดร.เตือนใจ ปิ่นนิกร ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
12. ดร.รังสรรค์ นกสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รศ.ดร.นิรมล ศตวุฒิ อาจารย์สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



รายชื่อคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรม
คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นางธัญมัย แฉล้มเขตต์ | ผู้วิจัย (รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ) |
| 2. นายศักดิ์ดา เปลิยนเดช | รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ |
| 3. นางวรรณดา เย็นประสิทธิ์ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 4. นางสาวฐิติรัตน์ ไพศาลศิริวัฒน์ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 5. นายจิระวัฒน์ ธนะสุนทรไชย์ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 6. นายมนตรี ประเสริฐฤทธิ์ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 7. นายศิริศักดิ์ ขำสุวรรณ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 8. นายวิรัตน์ ศรีอาจ | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 9. นายสุนนารถ อร่ามเรือง | ครูโรงเรียนบางกะปิ |
| 10. นางสาวสุกิสรา เสือทอง | ครูโรงเรียนบางกะปิ |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คำอธิบาย

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามระดับคะแนน และกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพิจารณาองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดมีระดับคะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) มีระดับคะแนนความคิดเห็น 4 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน
- 3 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย
- 2 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกัน และเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่ต้องปรับปรุงอีกมาก
- 1 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกัน ไม่ส่งเสริมกัน และไม่เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับ
ครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร						
1.1 ปัญหาสอดคล้องกับความต้องการใช้หลักสูตร						
1.2 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถใช้แก้ปัญหาได้						
2. หลักการของหลักสูตร						
2.1 มีความเหมาะสม						
2.2 นำไปใช้ได้จริง						
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
3.1 มีความชัดเจน						
3.2 มีความเป็นไปได้						
4. เป้าหมายของหลักสูตร						
4.1 มีความเป็นไปได้						
4.2 มีประโยชน์						
5. เนื้อหาของหลักสูตร						
5.1 เหมาะสมกับครูผู้ช่วย						
5.2 ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
6. แผนการจัดกิจกรรม						
6.1 วัตถุประสงค์ชัดเจน						
6.2 เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
6.3 กิจกรรมเหมาะสม						
6.4 กิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
6.5 สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม						
6.6 การประเมินผลกิจกรรมเหมาะสม						

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง				หมายเหตุ
	สอดคล้อง คล้อย	สอดคล้อง ปรับปรุง น้อย	สอดคล้อง ปรับปรุง มาก	ไม่สอดคล้อง คล้อย	
1. สภาพปัญหากับหลักการของหลักสูตร					
2. สภาพปัญหากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหลักการของ หลักสูตร					
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเป้าหมายของ หลักสูตร					
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับโครงสร้างเนื้อหา ของหลักสูตร					
6. วัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกิจกรรมกับกิจกรรม การฝึกอบรม					
7. วัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกิจกรรมกับเนื้อหา					
8. วัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกิจกรรมกับสื่อ					
9. วัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกิจกรรมกับการ ประเมินผลกิจกรรม					
10. เนื้อหา กับ กิจกรรมการฝึกอบรม					
11. เนื้อหา กับ สื่อประกอบการฝึกอบรม					
12. เนื้อหา กับ การประเมินผล					
13. กิจกรรมการฝึกอบรมของแต่ละกิจกรรมกับสื่อ ประกอบหลักสูตร					

ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินผลสรุป
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

แนวทางการสนทนากลุ่ม

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยแจกให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคนก่อนการประชุม
2. ผู้วิจัยทำหน้าที่ผู้ประสานงานกลุ่ม และร่วมในการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยให้กลุ่มเลือกผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำการสนทนากลุ่ม
3. ผู้วิจัยอธิบายความเป็นมาของการวิจัย แง่วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มทราบ โดยข้อมูลที่ได้จากการประชุมจะนำไปใช้ประกอบร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เพื่อแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขออนุญาตบันทึกเสียงขณะการสนทนากลุ่มเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้
4. ประเด็นในการสนทนากลุ่ม
 - 4.1 ด้านส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 4.1.1 ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันหรือไม่
 - 4.1.2 ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่
 - 4.1.3 ส่วนประกอบใดบ้างควรปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างไร
 - 4.2 ด้านการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้
 - 4.2.1 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้จริงได้หรือไม่ อย่างไร
 - 4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการตามขั้นตอนแต่ละระยะของหลักสูตรฝึกอบรมมีอะไรบ้าง และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร
 - 4.2.3 ขั้นตอนใดบ้างของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร
 - 4.2.4 ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละช่วง เหมาะสมและสอดคล้องหรือไม่อย่างไร
 - 4.3 ด้านเอกสารและคู่มือประกอบการใช้หลักสูตร
 - 4.3.1 เอกสารและคู่มือประกอบการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องหรือไม่อย่างไร

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

5. ปิดการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกล่าวสรุปประเด็นที่ได้จากการสนทนาที่ละประเด็น เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของประเด็นที่สรุป และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม กล่าวคำขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

6. รวบรวมข้อมูลแนวความคิดที่ได้จากการสนทนากลุ่ม นำไปใช้ประกอบร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หมายเหตุ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีส่วนประกอบดังนี้

1. หลักการเหตุผล
2. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
3. เป้าหมาย
4. จุดมุ่งหมาย
5. โครงสร้างหลักสูตร
6. กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา
7. สื่อประกอบการฝึกอบรม
8. การวัดและประเมินผล
9. คู่มือสำหรับการดำเนินการจัดอบรม
10. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
(ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ช่วย)

คำชี้แจง

1. เครื่องมือนี้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีความต้องการ/จำเป็นมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความต้องการ/จำเป็นมาก
 - 3 หมายถึง มีความต้องการ/จำเป็นปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความต้องการ/จำเป็นน้อย
 - 1 หมายถึง มีความต้องการ/จำเป็นน้อยที่สุด
3. เครื่องมือฉบับนี้มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 ความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนที่ 3 ลำดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย ก่อน-หลัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ

☐ ชาย
☐ หญิง
2. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ ครูผู้ช่วย
3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความต้องการ/จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษา

รายการ	ระดับความต้องการ/จำเป็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ครูผู้สอนต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน						
2. งานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม						
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมสำหรับครู						
4. โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง						
5. ครูได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการของตนเอง						
6. คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน						
7. โรงเรียนต้องสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมให้รู้วิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน						
8. ลักษณะการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องตั้งอยู่ในหลักของกฎหมายและจริยธรรม						
9. ผลผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพจำเป็นต้องเรียนรู้จากครูที่ดีมีคุณภาพ						
10. การพัฒนาหรือให้ความรู้ครูต้องสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ						

ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 ลำดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้ช่วย จัดเรียงลำดับคุณลักษณะ
ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุดไปน้อยที่สุด หรือพัฒนาเป็นลำดับแรกไปลำดับสุดท้าย
คำชี้แจง ให้ท่านใส่ลำดับตัวเลข 1-16 ลงในช่องว่างหน้าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้ช่วย
ผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ท่านต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนา จากลำดับแรกไปลำดับ
สุดท้าย

- การติดต่อสื่อสาร
- มนุษย์สัมพันธ์
- ความมีวินัย
- ความเคารพ
- ความรับผิดชอบ
- การให้บริการ
- การตัดสินใจ
- ความเสียสละ
- การเอาใจใส่
- ความมีเหตุผล
- ความสามัคคี
- ความอดทน
- ความซื่อสัตย์สุจริต
- ความยุติธรรม
- ความไว้วางใจ
- ความเมตตา

แบบทดสอบวัดความรู้
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
(ผู้รับการฝึกอบรม)

คำชี้แจง ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องและทำเครื่องหมาย **X** ลงในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. มีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม
2. มีการยอมรับทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
3. มีคุณธรรมประจำใจในการทำงานและมีรางวัลให้แก่ผู้อื่นเสมอเมื่อบุคคลนั้นทำงานถูกใจตนเอง
4. มีการยอมรับความคลุมเครือและความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

2. ในปัจจุบันมักมีข่าวที่สร้างความเสื่อมเสียเกี่ยวกับครูบ่อย เช่น ลงโทษนักเรียนด้วยวิธีการรุนแรง ข่มขืน หรือล่าสุด ครูโรงเรียนดังแห่งหนึ่งปาแก้วน้ำใส่ใบหน้านักเรียนขึ้นไปแล้วมีผู้ปกครองมาแจ้งความเพื่อดำเนินคดี เป็นต้น ท่านมีความคิดเห็นต่อข่าวนี้อย่างไร

1. อาชีพครูเสี่ยงต่อการกระทำความผิดได้ง่าย
2. ในปัจจุบันครูมักทำผิดวินัยและไร้จริยธรรมกันมาก
3. เป็นข่าวที่ทำลายความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อครูอย่างมาก
4. เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เพราะในทุกวิชาชีพต้องมีบุคคลที่ขาดจริยธรรม

3. ครูเอ : เป็นครูที่ชอบเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ แล้วนำมาสอนนักเรียนและพาทำกิจกรรมจิตอาสา

ครูบี : เป็นครูที่มีชื่อเสียงมีความสามารถในการพัฒนาตนเองจนได้รับตำแหน่งครูศศ.3

ครูซี : เป็นครูที่ใจดีให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เป็นประจำ

ครูดี : เป็นครูที่นักเรียนและชุมชนให้ความนับถือยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต

จุดเด่นของครูคนใดที่จะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้มากที่สุด

1. ครูเอ
2. ครูบี
3. ครูซี
4. ครูดี

4. ในคาบวิชาดนตรีของครูเจ เด็กชายแสนดี ร้องเพลงไม่เป็นซึ่งเมื่อร้องออกมาจะถูกเพื่อนๆ ในห้องล้อเลียน ท่านมีวิธีการจัดการปัญหานี้อย่างไร
1. ห้ามปรามและดูเพื่อนๆ ที่มาล้อเลียนการร้องเพลงของเด็กชายแสนดี
 2. บอกให้เด็กเลิกร้องเพลงพร้อมทั้งชักชวนให้ทำสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่การร้องเพลง
 3. บอกให้เด็กเลิกร้องเพลงและทำโทษนักเรียนที่ล้อเลียนด้วยการเขียนดีเพื่อนแล้วให้มาขอโทษเด็กชายแสนดี
 4. ให้กำลังใจเด็กพร้อมทั้งหาวิธีการให้เด็กได้ฝึกร้องเพลงอย่างถูกวิธีและชักชวนให้เพื่อนในห้องปรบมือให้กำลังใจเด็กชายแสนดี
5. “ขณะที่ครูดำเนินการสอบนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ห้องหนึ่ง ระหว่างนั้นพบว่า เด็กชายดำแอบดูคำตอบของเพื่อน” ถ้าท่านเป็นครู ท่านจะปฏิบัติอย่างไร
1. แจ้งผู้บริหารเพื่อดำเนินการตามระเบียบ
 2. ว่ากล่าวตักเตือนแล้วฉีกกระดาษคำตอบหน้าเด็ก
 3. ว่ากล่าวตักเตือนแล้วบันทึกชื่อไว้และให้ทำข้อสอบจนเสร็จ
 4. ยกเลิกการสอบของเด็กชายจริงใจเพราะถือว่าทุจริตในการสอบ
6. ครูพบว่าลูกศิษย์คนหนึ่งในระดับชั้นเรียนที่ตนเองเป็นครูประจำชั้นมีผลการเรียนต่ำลงกว่าเดิมมากและมีอาการซึมเศร้า ครูควรทำอย่างไร
1. เรียกมาพูดคุยหาสาเหตุและให้คำแนะนำช่วยเหลือ
 2. สอบถามข้อมูลจากเพื่อนสนิทเด็กคนนี้
 3. แจ้งผู้ปกครองให้ทราบเพื่อให้ตักเตือนนักเรียน
 4. เข้าพบผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรายงานพฤติกรรมของนักเรียนให้ทราบ
7. “ครูสั่งให้นักเรียนส่งรายงานตามที่ตกลงกันเอาไว้แล้วตั้งแต่ต้นและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนว่า “หากใครทำผิดกติกาครั้งนี้จะได้ 0 คะแนน” ปรากฏว่ามีนักเรียนคนหนึ่งนำมาส่งช้ากว่ากำหนดพร้อมทั้งอ้างว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ที่พิมพ์งานฉบับนี้ ท่านคิดว่าครูควรจัดการกับเหตุการณ์นี้อย่างไร
1. ควรเชิญผู้ปกครองให้ทราบเพื่อจะได้หาทางแก้ไข
 2. ควรให้ชี้แจงเหตุผลของการส่งงานช้าให้นักเรียนทุกคนทราบพร้อมทั้งหักคะแนน
 3. ควรให้ 0 คะแนนตามที่ตกลงกันไว้แล้วเพื่อเป็นการแสดงให้นักเรียนรู้ว่าครูทำตามกติกา
 4. ควรไปสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหากพบว่าเป็นจริงก็ต้องหักคะแนนออกครึ่งหนึ่ง

8. ครูดีเป็นครูสอนวิชาคณิตศาสตร์เห็นนักเรียนหญิงคนหนึ่งกำลังร้องไห้จึงเดินเข้าไปถามสาเหตุปรากฏว่า “นักเรียนหญิงไม่เข้าใจการบ้านวิชาคณิตศาสตร์” ครูดีจึงพานักเรียนหญิงคนนี้ไปหาครูไอซึ่งเป็นครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ ครูไอก็ยินดีช่วยสอนการบ้านให้นักเรียนท่านคิดว่าครูดีและครูไอมีจริยธรรมตามข้อใด

1. ความยุติธรรม
2. ความรับผิดชอบ
3. การให้บริการ
4. ความไว้วางใจ

9. “เด็กชายชาว มีผลการเรียนดีกำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแห่งหนึ่ง อยากได้คำแนะนำในการวางแผนการเรียนต่อจึงมาปรึกษาครูประจำชั้น” ถ้าท่านเป็นครูประจำชั้นจะช่วยแนะนำแนวทางนักเรียนอย่างไร

1. ให้นักเรียนเลือกเรียนในสาขาที่ตนชอบและถนัด
2. ให้นักเรียนเลือกเรียนในสาขาที่ตรงกับความต้องการของครอบครัว
3. ให้นักเรียนเลือกเรียนต่อสายวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. ให้นักเรียนเลือกเรียนในสาขาที่จะได้โอกาสจบมาแล้วมีงานทำมากที่สุด เช่น หมอ

พยาบาล เป็นต้น

10. “ผู้ปกครองนักเรียนคาดหวังในตัวครูสูงมากนอกจากความรู้ความสามารถในการสอนแล้ว ครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กดังนั้นครูจะต้องไม่ประพฤติตนไปในทางเสื่อมเสียใดๆ” ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร

1. นักเรียนมักจะถือเอาครูเป็นต้นแบบ
2. การเป็นครูยากลำบากกว่าที่คิด
3. ครูเป็นมนุษย์ปุถุชนอาจจะกระทำผิดได้
4. อาชีพครูอยู่ภายใต้ความกดดันของสังคมมากเกินไป

11. “ครูได้กล่าวตักเตือนนักเรียนที่ขอใช้บริการในการขอเอกสารทางราชการเนื่องจากนักเรียนได้ใช้วาจาไม่สุภาพและไม่ปฏิบัติตามระเบียบของการขอเอกสารทางราชการ นักเรียนจึงนำเรื่องไปแจ้งให้ผู้ปกครองทราบแต่การแจ้งของนักเรียนนั้นไม่ได้ตรงกับความเป็นจริง ผู้ปกครองได้ฟังจากนั้นก็โทรแจ้งให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนทราบ ครูจึงถูกผู้อำนวยการโรงเรียนเรียกไปตักเตือนและให้ครูเขียนบันทึกชี้แจงในการให้บริการแก่นักเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร” ถ้าท่านเป็นครูแล้วเกิดเหตุการณ์นี้ขึ้นท่านจะปฏิบัติอย่างไร เพราะสาเหตุใด

1. เขียนบันทึกชี้แจง เพราะเป็นคำสั่งของผู้อำนวยการโดยชอบธรรม
2. ไม่เขียนบันทึกชี้แจง เพราะครูไม่ผิดนักเรียนต่างหากที่ทำผิดเอง
3. ไม่เขียนบันทึกชี้แจง เพราะถือว่าไม่มีความผิดตามที่ถูกกล่าวหาในการให้บริการ
4. เขียนบันทึกชี้แจง เพราะจะได้ชี้แจงข้อเท็จจริงในการให้บริการนักเรียนให้แก่ผู้อำนวยการได้ทราบ

12. “ครูเอได้รับมอบหมายจากครูบีให้รับหน้าที่ดูแลและรักษาข้อสอบเพื่อคอยให้บริการแจกจ่ายแก่ครูผู้สอนเพื่อครูผู้สอนจะได้นำไปตรวจและให้นักเรียนกับนักเรียน เมื่อครูผู้สอนมารับข้อสอบครูเอจึงได้ดำเนินการแจกข้อสอบให้แก่ครูผู้สอน แต่เกิดเหตุการณ์แจกข้อสอบให้ครูผู้สอนผิดวิชาทำให้ครูเจ้าของวิชาไม่พอใจ” ถ้าท่านเป็นครูเอท่านจะปฏิบัติอย่างไร เพราะเหตุใด

1. ไม่รายงานให้ครูบีทราบ เพราะสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้
2. ไม่รายงานให้ครูบีทราบ เพราะกลัวว่าตนเองจะถูกลงโทษในสิ่งที่ตนทำงานบกพร่อง
3. รายงานให้ครูบีทราบ เพราะครูบีเป็นหัวหน้าจะได้ช่วยปกป้องและยอมรับผิดแทนในเรื่องนี้
4. รายงานให้ครูบีทราบ เพราะการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

13. “หลังเลิกเรียนในตอนเย็นครูจะสอนพิเศษให้กับนักเรียนที่อ่อนวิชาคณิตศาสตร์ โดยเก็บเงินค่าสอนแต่ครูก็ไม่บังคับนักเรียนว่าจะต้องเรียนพิเศษกับครู ใครจะเรียนหรือไม่เรียนก็ได้ตามความสมัครใจ” ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของครูหรือไม่ เพราะเหตุใด

1. เห็นด้วย เพราะเป็นการให้เด็กเห็นคุณค่า
2. เห็นด้วย เพราะครูควรได้รับการตอบแทนบ้าง
3. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการเลือกปฏิบัติกับนักเรียนที่จ่ายเงินเท่านั้น
4. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นหน้าที่ของครูในการพัฒนานักเรียนที่มีปัญหาการเรียนไม่ทันเพื่อน

14. “เด็กชายด่ำสอบไม่ผ่านวิชาสังคมของครูเนื่องจากนักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ไม่ส่งงาน จึงไม่สามารถให้เด็กชายด่ำผ่านวิชาสังคมได้แต่เด็กชายด่ำได้ไปสื่อสารให้แก่ผู้ปกครองฟังด้วยข้อความอันเป็นเท็จและปกปิดความจริงว่าตนตั้งใจเรียน ทำงานส่งทุกครั้งแต่ครูไม่ชอบตนเป็นการส่วนตัวจึงไม่ให้ผ่านวิชาสังคม”ถ้าหากท่านเป็นครูจะดำเนินการอย่างไร
1. ไม่ชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบ เพราะนักเรียนมีหลักฐานว่าสอบตกจริง
 2. ชี้แจงให้กับผู้ปกครองได้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยการเรียกเด็กชายด่ำมาดูแลต่อว่า
 3. ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงข้อเท็จจริงแล้วให้นักเรียนขอโทษที่ทำให้ตนเองเสื่อมเสีย
 4. ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยเชิญมารับทราบข้อเท็จจริงจากผลการสอบและสมุดบันทึกการส่งงานของนักเรียน
15. “ครูได้รับมอบหมายให้ติวโอเน็ตวิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกวันอังคารในช่วงเวลา 2 เดือน และครูใช้วิธีโดยให้นักเรียนนำเอกสารไปศึกษาหาคำตอบที่ถูกต้องโดยที่ไม่ได้อธิบายนักเรียนแล้วส่งเฉลยให้นักเรียนตรวจคำตอบกันเอง” การกระทำของครูตรงกับข้อใดมากที่สุด
1. ขาดความรับผิดชอบ
 2. ทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 3. ไม่เสียสละทำงานให้เต็มศักยภาพ
 4. ไม่มีจิตวิญญาณความเป็นครูควรจะลาออกไปทำอาชีพอื่น
16. “ครูกำลังเข้าประชุมครูประจำชั้นระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 แต่เกิดเหตุการณ์ เด็กชายแดงเกิดอุบัติเหตุจากการเล่นฟุตบอลทำให้คิ้วด้านซ้ายแตก หว่นหน้าห้องจึงโทรหาครู” ถ้าท่านเป็นครูควรทำอย่างไร
1. บอกให้หัวหน้าห้องพาเพื่อนไปห้องพยาบาลก่อน
 2. โทรศัพท์หาผู้ปกครองให้รีบมารับนักเรียนไปโรงพยาบาล
 3. ขออนุญาตออกจากห้องประชุมและรีบไปดูแลนักเรียนพร้อมโทรแจ้งผู้ปกครอง
 4. บอกให้หัวหน้าห้องดูแลไปก่อนเสร็จประชุมแล้วตนจะรีบออกไปและโทรไปแจ้งผู้ปกครองของนักเรียนให้ทราบ

17. “ครูพยายามสอนให้เด็กชายชาว อ่านออก เขียนได้ แต่เวลาผ่านไป 2 เดือน เด็กชายชาวยังอ่านไม่ออกและเขียนไม่ได้ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้ ครูจึงบอกให้ผู้ปกครองนำเด็กชายชาวไปเรียนพิเศษตามสถาบันดังด้วยตนเองดีกว่า”การกระทำของครูตรงกับข้อใด

1. รับผิดชอบหน้าที่สูงสุดความสามารถ
2. ไม่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียน
3. ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
4. ไม่มีจิตสำนึกในความเป็นครูและไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเอง

18. ครูเอ : กรอกผลการเรียนของเด็กหญิงฟ้า ผิดพลาด ทั้งๆ ที่นักเรียนควรได้เกรด 4 แต่กรอกผิดเป็นเกรด 3.5 ครูเอจึงบอกนักเรียนว่า ในเทอมหน้าครูจะให้เธอเกรด 4 โดยไม่ต้องส่งงานเยอะ

ครูบี : ทำคะแนนก่อนกลางภาคของนักเรียนหายทั้งห้องจึงเขียนคะแนนตามความพอใจให้นักเรียนใหม่โดยไม่มีใครรู้เพราะถือว่ายังไม่ได้แจ้งนักเรียนให้ทราบ

ครูซี : ทำสมุดรายงานของเด็กชายแดงหายไปจึงเรียกนักเรียนมาคุยแล้วบอกให้นักเรียนไปทำใหม่แต่จะลดจำนวนหน้าให้น้อยลงโดยไม่ให้เพื่อนในห้องทราบ

ครูดี : ให้นักเรียนเขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับวิชาคณิตศาสตร์ที่ตนเองสอน เด็กหญิงส้มเขียนว่า “ครูอธิบายเร็วเกินไปหนูฟังไม่ทันค่ะ” เมื่อครูดีได้อ่านข้อความ ทำให้ครูดีปรับวิธีการสอนของตนทันทีในช่วงต่อไป

การกระทำของครูข้อใดที่แสดงถึงความรับผิดชอบและพัฒนาตนเองดีที่สุด

1. ครูเอ
2. ครูบี
3. ครูซี
4. ครูดี

19. “ครูเอได้รับมอบหมายให้ตรวจเวอร์วันหยุดในวันนี้ครูบีซึ่งเป็นเพื่อนสนิทลืมนำอยู่เวอร์ตามตารางอยู่เวอร์ที่กำหนด ครูเอจึงเขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวอร์” ถ้าท่านเป็นครูเอจะทำอย่างไร เพราะเหตุใด

1. เขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวอร์ เพราะถ้าเพื่อนทำผิดก็ว่าไปตามผิด
2. เขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวอร์ เพราะถ้าไม่รายงานตามความจริงตนก็บกพร่องต่อหน้าที่
3. เขียนลงบันทึกว่าพบครูอยู่เวอร์เพราะปกป้องไม่ให้ครูบีถูกลงโทษและเกรงว่าจะเสียความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนไป
4. พยายามโทรติดตามครูบีให้มาอยู่เวอร์ หากติดต่อไม่ได้หรือครูบีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ ก็ต้องลงบันทึกว่า ไม่พบครูอยู่เวอร์ เพราะ ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

20. “ครูปอเป็นกรรมการตรวจข้อสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่าหลานชายของตนเองได้คะแนนวิชาสังคม 49 คะแนน หากครูเพิ่มคะแนนให้อีก 1 คะแนน หลานชายจะสอบผ่าน” ถ้าท่านเป็นครูปอ ท่านจะเพิ่มคะแนนให้หรือไม่เพราะเหตุใด

1. เพิ่มให้ เพราะ ไม่มีใครทราบว่าตนเองแอบให้คะแนนหลานชาย
2. เพิ่มให้ เพราะ กลัวหลานตนเองจะสอบตกและเสื่อมเสียชื่อเสียงวงศ์ตระกูล
3. ไม่เพิ่มให้ เพราะ ถ้าใครทราบเรื่องนี้นั้นจะเสื่อมเสียชื่อเสียงและอับอายครูท่านอื่น
4. ไม่เพิ่มให้ เพราะ ต้องให้ความยุติธรรมแก่นักเรียนทุกคนเท่ากันและหลานชายจะได้ตั้งใจเรียนให้มากขึ้น

21. “ครูเอเป็นครูแนะแนว วันหนึ่งเด็กหญิงชมพุมารักษาปัญหาครอบครัวและขอร้องให้ครูเอช่วยเก็บเป็นความลับ เพราะไม่อยากให้เพื่อนรู้ว่าตนเป็นเด็กมีปัญหา”ท่านคิดว่าเด็กหญิงชมพุมารักษาครูเอแสดงถึงความไว้วางใจเพราะเหตุใด

1. เพราะครูเอเป็นครูแนะแนว
2. เพราะครูเอมีจิตใจมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ
3. เพราะครูเอประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
4. เพราะครูเอมีความจงรักภักดี มั่นคง ซื่อสัตย์

22. “ครูปีเป็นครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้กับเด็กชายเขียวซึ่งเป็นเด็กไม่ตั้งใจเรียนหนังสือและชอบโดดเรียนอยู่บ่อยครั้งทำให้เด็กชายเขียวสอบตกวิชาคณิตศาสตร์และผู้ปกครองโทรถาม ครูปีตลอดเวลาเรื่องลูกสอบตก” ถ้าท่านเป็นครูปีควรจะทำอย่างไร

1. บอกให้ผู้ปกครองติดต่อกับวิชาการเองเพราะตนเองทำเต็มที่แล้ว
2. ชี้แจงและอธิบายให้ผู้ปกครองทราบสาเหตุและช่วยติดตามการสอบซ่อม
3. สั่งให้ผู้ปกครองไปพบฝ่ายปกครองเพื่อดำเนินการเตรียมย้ายสถานศึกษาให้นักเรียน
4. เชิญผู้ปกครองมาพบผู้อำนวยการโรงเรียนแล้วให้ผู้ปกครองเขียนบันทึกข้อความขอติดตามพฤติกรรม นักเรียนเองโดยไม่ต้องให้ครูรับผิดชอบดูแล

23. บุคคลใดมีคุณลักษณะด้านความไว้วางใจมากที่สุด

1. ครูเอให้นักเรียนตรวจสอบให้ตนเอง
2. ครูปีได้รับหน้าที่ให้เงินทอดผ้าป่าของโรงเรียน
3. ครูชีฝากเงินค่าเสื้อกีฬาสีจำนวน 10,000 บาท แก่หัวหน้าห้อง ม.1/4
4. ครูดีมีนักเรียนมาปรึกษาปัญหาเป็นประจำเพราะนักเรียนมีความเชื่อถือในตัวครู

24. “แดงเป็นหลานครูดี วันหนึ่งแดงแย่งลูกบาสเกตบอลกับเพื่อนแล้วชกเพื่อนล้มลงกับพื้น ครูดีเห็นเหตุการณ์จึงเรียกแดงมาลงโทษ”ท่านคิดว่าเพราะเหตุใดครูดีจึงทำเช่นนั้น

1. นักเรียนที่ถูกชกจะได้ไม่ไปฟ้องครูท่านอื่น
2. ครูควรปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับนักเรียนทุกคน
3. เพื่ออบรมสั่งสอนหลานชายไม่ให้รังแกเพื่อน
4. จะได้ไม่ถูกข้อครหาว่าเป็นครูที่ไม่มีความยุติธรรมและไม่ให้เสียชื่อเสียง

25. “ครูชีเป็นครูประจำชั้นของฟ้าและพบว่าฟ้าค้างค่าบำรุงการศึกษาสามภาคเรียนเนื่องจากทางบ้านมีฐานะยากจน ส่วนชาวก็ค้างชำระค่าบำรุงการศึกษาหนึ่งภาคเรียนทั้งๆ ที่ทางบ้านมีฐานะดี ครูชีได้ไปเยี่ยมบ้านนักเรียนทั้งสองคนเพื่อติดตามค่าบำรุงการศึกษา” หากท่านเป็นครูชี ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้นเพราะเหตุใด

1. เพื่อต้องการให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ
2. เพื่อสำรวจถึงสาเหตุว่าทำไมนักเรียนไม่ชำระค่าบำรุงการศึกษา
3. เพื่อให้ นักเรียนทุกคนชำระค่าบำรุงการศึกษาเท่าเทียมกัน
4. เพื่อไม่ให้ผู้ปกครองท่านอื่นที่จ่ายเงินแล้วมาตำหนิตนเองได้

26. “ม่วงเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และมีผลการเรียนดีมาตลอด ต่อมาพ่อเสียชีวิต แม่ก็ไปมีสามีใหม่และไม่ได้ส่งเสียเลี้ยงดูม่วงปล่อยให้หิวอดอยากตามลำพัง เพื่อนของม่วงจึงชวนไปทำงานเป็นนักร้องในเวลาว่างคืนเพื่อหาเงินมาเป็นค่าเล่าเรียน” หากท่านเป็นครูของม่วงควรจะทำอย่างไร

1. ไม่ทำอะไร เพราะนักเรียนไม่ได้ทำผิดระเบียบของโรงเรียน
2. ไม่ทำอะไร เพราะเป็นเรื่องส่วนตัวของนักเรียนซึ่งเขาตัดสินใจเอง
3. เรียกนักเรียนมาคุยแล้วให้ยื่นคำร้องขอทุนและหางานพิเศษอย่างอื่นให้ทำ
4. เรียกนักเรียนมาคุยแล้วสั่งไม่ให้ไปทำงานในสถานที่แบบนั้นมันไม่เหมาะสม

27. “ครูเอได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มสาระให้เป็นผู้ออกข้อสอบคัดเลือกนักเรียน ครูเอได้ออกข้อสอบด้วยความตั้งใจตามหลักวิชาการโดยเก็บข้อสอบอย่างรัดกุม” เหตุใดครูเอจึงทำเช่นนั้น

1. ไม่ต้องการถูกตำหนิจากครูคนอื่น
2. ไม่อยากให้คนอื่นมองว่าทำงานบกพร่อง
3. ต้องการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถของตนเอง
4. ต้องการให้การสอบมีความน่าเชื่อถือและเป็นธรรม

28. “ครูบีเป็นคนจริงจังตั้งใจทำงานและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดจนได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ” ท่านคิดว่าเหตุใดครูบีถึงปฏิบัติตนเช่นนั้น

1. ต้องการให้เพื่อนร่วมงานชื่นชม
2. ต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพครู
3. ปฏิบัติตามหน้าที่ รักองค์กร รักทีมงาน ต้องการการยอมรับนับถือ
4. เพื่อพิสูจน์ตนเองว่ามีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นหัวหน้าและทำงานได้มีประสิทธิภาพ

29. “ครูไธเป็นครูผู้ช่วยเดินทางมาโรงเรียนก่อน 6 โมงเช้าทุกวัน อยู่เวร เข้าสอน และเข้าประชุมตรงเวลาทุกครั้ง จนได้รับรางวัลครูผู้ไม่มีวันลาจากโรงเรียน” การกระทำของครูไธเหมาะสมกับข้อใด

1. ต้องการทำหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคน
2. ต้องการได้รับเกียรติบัตรจากทางโรงเรียน
3. ต้องการสร้างภาพลักษณ์ครูที่ดีแก่นักเรียน
4. ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพราะจะได้เป็นเกียรติแก่ตนเอง

30. “อันว่าห่วงใดใดในสงสาร จะเปรียบปานห่วงลูกหาไม่
แต่ถึงห่วงถึงรักสักเพียงใด ก็วางใจให้อยู่กับครูเอย”

ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับบทร้อยกรองนี้

1. เห็นด้วย เพราะครูมีหน้าที่สอนเด็ก
2. เห็นด้วย เพราะครูเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากสังคม
3. ไม่แน่ใจ เพราะครูบางคนยังมีปัญหาส่วนตัว
4. ไม่แน่ใจ เพราะครูบางคนยังมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม



เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตัวเลือกที่ถูกต้อง			
ข้อที่	ตัวเลือก	ข้อที่	ตัวเลือก
1	3	16	3
2	4	17	3
3	1	18	4
4	4	19	4
5	3	20	4
6	1	21	2
7	2	22	2
8	2	23	4
9	1	24	2
10	1	25	2
11	4	26	3
12	4	27	4
13	4	28	3
14	4	29	1
15	1	30	2

แบบสังเกตพฤติกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างและภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

2. ให้สังเกตและพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละด้าน แล้วใส่คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามเกณฑ์การให้คะแนน ในช่องคะแนนแบบสังเกตตามสภาพจริง

ชื่อ-นามสกุล.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

เกณฑ์การประเมินและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูผู้ช่วย

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	1. ทำงานสำเร็จตามกำหนด ตรงต่อเวลา มีความเสียสละ อุตุน					
	2. มีความกระตือรือร้นใ้สำเร็จในการพัฒนางาน					
	3. กล้าตัดสินใจ มีการแก้ปัญหาเชิงบวก มีความอดทน มีความพากเพียรในการทำงาน					
	4. ติดตามตรวจสอบ สำนึกและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำและพร้อมปรับปรุงแก้ไข					
ความยุติธรรม	1. ยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน					
	2. ปฏิบัติตนต่อนักเรียนและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค					
	3. ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลางตามข้อเท็จจริง					
	4. มีจิตใจที่เป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้อื่นจนทำให้เกิดความลำเอียง					

คุณลักษณะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
ความไว้วางใจ	1. มีจิตใจมั่นคง เป็นคนสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา					
	2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น ตรวจสอบได้					
	3. รู้จักยอมรับผิดและขอโทษเมื่อรู้ว่าผิด กล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค					
	4. รักองค์กร รักงาน รักทีมงาน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้อื่น					
การให้บริการ	1. ให้เกียรติผู้รับบริการ					
	2. มีน้ำใจ มีความเอื้ออาทร ให้บริการด้วยความเต็มใจ					
	3. มีความเข้าใจและให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการ					
	4. ให้บริการและความช่วยเหลือเต็มกำลังความสามารถของตน					
การติดต่อสื่อสาร	1. ใช้ภาษาและกริยาท่าทางที่สุภาพ					
	2. มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเชิงบวก และเชิดชวน					
	3. ติดต่อสื่อสารด้วยข้อความที่เป็นจริงโดยไม่ปกปิดหรือบิดเบือน					
	4. มีการติดต่อสื่อสารด้วยความจริงใจและรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ					
รวม						
รวมทั้งหมด						

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 5 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ่อยมากที่สุด (มากกว่า 12 ครั้ง)

คะแนน 4 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ่อยมาก (10-12 ครั้ง)

คะแนน 3 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นปานกลาง (7-9 ครั้ง)

คะแนน 2 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นน้อย (4-6 ครั้ง)

คะแนน 1 หมายถึง ครูผู้ช่วยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด (1-3 ครั้ง)

เกณฑ์การตัดสิน

ได้คะแนนพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม $\bar{X} \geq 3.51$ หมายถึง ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ผ่านเกณฑ์



แบบสอบถาม

ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของครูผู้ช่วย โรงเรียนบางกะปิ

ผู้วิจัย : นางธัญมัย แฉล้มเขตต์

นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างเพื่อใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มี 6 หน้า มีคำถามทั้งหมด 23 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง
3. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเหล่านี้เป็นความลับ
4. แบบสอบถามนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 5 นาที

ตอนที่ 1 รายละเอียดของท่าน

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ สมรส
☐ หย่าร้าง ☐ ม่าย
3. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี
4. ระดับการศึกษา
☐ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

แบบสอบถามนี้ใช้วัดความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ช่วย โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาเลือกระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความพิจารณา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ด้านวิธีการอบรม					
1. ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม					
2. รูปแบบที่สามารถสร้างความสนใจผู้เข้ารับการอบรม					
3. การฝึกอบรมมีกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น ละคร สมอง เกม walk rally					
(2) ด้านวิทยากร					
4. ความรู้เนื้อหาและประสบการณ์ในการอบรม					
5. เทคนิคการถ่ายทอดความรู้เนื้อหาและประสบการณ์					
6. มีการยกตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจต่อการเข้าใจ					
7. มีไหวพริบในการตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นชัดเจน					
8. มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ สามารถจูงใจผู้เข้ารับการอบรมสนใจได้					
9. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองในการฝึกอบรม					
(3) ด้านเอกสารการอบรม					
10. เนื้อหาสาระในเอกสารครบถ้วนตามหัวข้อการฝึกอบรม					
11. รูปเล่มสวยงาม น่าดึงดูดในอ่าน					
12. ปริมาณเอกสารมีเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
(4) ด้านวัสดุอุปกรณ์					
13. มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการฝึกอบรม					

ข้อความพิจารณา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(5) ด้านสถานที่การฝึกอบรม					
14. มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่มีสิ่งรบกวนสมาธิ					
15. มีความเหมาะสม สะดวกสบาย และสะอาด					
(6) ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
16. มีความเหมาะสมกับเนื้อหาของการฝึกอบรม					
17. สามารถควบคุมเวลาตามกำหนดการที่ได้วางไว้					
(7) ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
18. วัตถุประสงค์ทำให้ทราบแนวคิด หลักการที่ชัดเจน					
19. มีความสอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม					
20. มีรายละเอียดชัดเจน สามารถคาดหวังเพื่อนำไปปฏิบัติได้					
(8) ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม					
21. มีการจัดลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ					
22. มีการจัดลำดับขั้นตอนความยากง่ายต่อเนื่องสัมพันธ์กัน					
23. เนื้อหาการฝึกอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
a01	200	3	5	894	4.47	.548
a02	200	3	5	760	3.80	.618
a03	200	3	5	889	4.45	.564
a04	200	3	5	849	4.25	.506
a05	200	3	5	751	3.75	.571
a06	200	3	5	823	4.12	.493
a07	200	3	5	794	3.97	.566
a08	200	3	5	829	4.14	.453
a09	200	3	5	861	4.30	.542
a10	200	3	5	802	4.01	.593
Valid N (listwise)	200					



2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
a01	12	4	5	52	4.33	.492
a02	12	4	5	53	4.42	.515
a03	12	4	5	53	4.42	.515
a04	12	4	5	54	4.50	.522
a05	12	4	5	56	4.67	.492
a06	12	4	5	54	4.50	.522
a07	12	4	5	54	4.50	.522
a08	12	4	5	56	4.67	.492
a09	12	4	5	54	4.50	.522
a10	12	4	5	49	4.08	.289
a11	12	4	5	54	4.50	.522
a12	12	4	5	50	4.17	.389
a13	12	3	5	47	3.92	.669
a14	12	4	5	52	4.33	.492
a15	12	3	5	44	3.67	.651
a16	12	3	5	45	3.75	.622
a17	12	4	5	55	4.58	.515
a18	12	3	5	44	3.67	.651
a19	12	4	5	56	4.67	.492
a20	12	4	5	53	4.42	.515
a21	12	4	5	53	4.42	.515
a22	12	4	5	50	4.17	.389
a23	12	4	5	52	4.33	.492
a24	12	3	5	45	3.75	.622
Valid N (listwise)	12					

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตร

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
k1	35	4	5	164	4.56	.504
k2	35	4	5	160	4.44	.504
k3	35	4	5	166	4.61	.494
k4	35	4	5	159	4.42	.500
k5	35	4	5	155	4.31	.467
k6	35	3	5	137	3.81	.577
k7	35	4	5	154	4.28	.454
k8	35	4	5	156	4.33	.478
k9	35	4	5	166	4.61	.494
k10	35	4	5	153	4.25	.439
k11	35	3	5	134	3.72	.566
k12	35	4	5	154	4.28	.454
k13	35	4	5	151	4.19	.401
k14	35	4	5	152	4.22	.422
k15	35	4	5	159	4.42	.500
k16	35	4	5	158	4.39	.494
k17	35	4	5	152	4.22	.422
k18	35	4	5	159	4.42	.500
k19	35	4	5	157	4.36	.487
k20	35	4	5	154	4.28	.454
k21	35	4	5	166	4.61	.494
k22	35	4	5	157	4.36	.487
k23	35	4	5	163	4.53	.506
Valid N (listwise)	35					

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อนใช้	18.23	35	2.941	.497
หลังใช้	26.29	35	1.903	.322

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อนใช้ & หลังใช้	35	.561	.000

	Paired Differences					t	Df	Sig (2 – tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 ก่อนใช้ - หลังใช้	-8.057	2.449	.414	-8.898	-7.216	-19.465	34	.000

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
p01	35	4.3313	.22058	.04599

One-Sample Test

	Test Value = 3.50					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
p01	18.074	34	.000	.83130	.7359	.9267

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่ามาตรฐาน

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
a01	35	4.1114	.20040	.03387

One-Sample Test

	Test Value = 3.50					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
a01	18.050	34	.000	.61143	.5426	.6803



ภาคผนวก ง

หลักสูตรฝึกอบรม



หลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ของ

ธัญมัย แฉล้มเขตต์



คำนำ

ครูผู้ช่วยเป็นครูบรรจุใหม่ ที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งอย่างต่อเนื่องในปีแรก เพื่อให้มีคุณสมบัติ ความเป็นครูที่สมบูรณ์

ครูเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ และพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้นคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะส่งเสริมจึงต้องประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องส่งเสริมสำหรับครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมและดีงามให้กับครูผู้ช่วยในการเสริมประสิทธิภาพของการทำงานในหน้าที่ครูสองประการ คือ ครูเป็นผู้ที่คอยอบรม ชี้นำวิชาการแสวงหาความรู้ให้กับนักเรียน และเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ มีองค์ประกอบดังนี้ คือ การเป็นครูผู้ช่วยที่มีคนยอมรับนับถือ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนมีวินัยมีความสามัคคี มีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ มีความเอาใจใส่เสียสละ มีการตัดสินใจที่ดี ให้บริการสม่ำเสมอ ได้รับความรักชอบ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และมีการสื่อสารที่โปร่งใส

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับครูผู้ช่วย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบ (Accountability) ด้านที่ 2 ความยุติธรรม (Justice) ด้านที่ 3 ความไว้วางใจ (trust) ด้านที่ 4 การให้บริการ (Service) ด้านที่ 5 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรคณะวิทยากรในการฝึกอบรม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับครูผู้ช่วย จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะนำไปใช้ส่งเสริมพัฒนาครูผู้ช่วยต่อไป

นางธัญมัย แฉล้มเขตต์

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
1 บทนำ	212
หลักการและเหตุผล	212
แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	213
เป้าหมาย	217
จุดมุ่งหมาย	218
โครงสร้างหลักสูตร	218
กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา	218
สื่อประกอบการฝึกอบรม	223
การวัดและประเมินผล	223
2 แนวทางการดำเนินการฝึกอบรม	224
คู่มือสำหรับการดำเนินการจัดอบรม	224
3 แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	229
หน่วยที่ 1 ความรับผิดชอบ (Accountability)	229
หน่วยที่ 2 ความยุติธรรม (Justice)	247
หน่วยที่ 3 ความไว้วางใจ (trust)	261
หน่วยที่ 4 การให้บริการ (Service)	275
หน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร (Communication)	294
หน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำจริยธรรม	308
หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน	326
หน่วยที่ 8 การนำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	328

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามบริบทของสังคมผู้นำนับได้ว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผลกระทบทางจริยธรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเองจนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการเป็นผู้นำ ที่ดีสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีภาวะหรือคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานได้เป็นอย่างดี มุ่งเน้นการพัฒนา มีจรรยาบรรณ จิตวิญญาณ คุณภาพของอารมณ์ที่ดี พัฒนาการเสริมสร้างทางปัญญา เป็นผู้เสียสละ และช่วยเหลือบุคคลอื่นทุกเมื่อในการจัดการศึกษาผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารและการจัดการงานทั้งปวงและในทำนองเดียวกันผู้นำก็เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่มและสังคมในหน่วยงาน สามารถทำให้การดำเนินงานทั้งหลายบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็ต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจมีเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดี

ในระบบการจัดการศึกษาของไทย ครูนั้นคือแม่แบบสำหรับนักเรียนครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบความเอาใจใส่นักเรียน มีความยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มีกิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นผู้นำทางจริยธรรมให้กับนักเรียนสามารถถือเอาเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการช่วยเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ เพราะหากครูมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีปัญญา มีสติสัมปชัญญะ ตลอดเวลาไม่ว่าจะทำอะไรจะมีความระมัดระวังเกรงกลัวต่อบาปและทำแต่สิ่งที่ดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งที่มีคุณค่า และช่วยรักษาสมดุลความเจริญระหว่างวัตถุนิยมครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความรับผิดชอบ ยุติธรรมและให้บริการแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงาม เนื่องด้วยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมจนได้ชื่อว่าเป็นวิศวกรสังคม ครูได้รับสมญานามว่าเป็น "ปูชนียบุคคล" เพราะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมนุษย์และมีศิษย์กราบไหว้ เคารพ ตลอดจนเป็นที่นับถือ ศรัทธาของคนทั่วไป ครูผู้ช่วยเป็นครูบรรจุใหม่ ที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งอย่างต่อเนื่องในสองปีแรก เพื่อให้มีคุณสมบัติ ความเป็นครูที่สมบูรณ์

ครูผู้ช่วยสมควรได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องฝึกอบรมให้ได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการคิดเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ดังาม เป็นต้นแบบที่ดีมีจริยธรรม มีประสิทธิภาพในการทำงานตามหน้าที่ของครู สองประการ คือ ครูเป็นผู้ที่คอยอบรม ชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ให้กับนักเรียน และเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่ดีของครูผู้ช่วย มีองค์ประกอบดังนี้ คือ การเป็นครูผู้ช่วยที่มีคนยอมรับนับถือ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนมีวินัยมีความสามัคคี มีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ มีความเอาใจใส่เสียสละ มีการตัดสินใจที่ดี ให้บริการสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และมีการสื่อสารที่โปร่งใส

ดังนั้นด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับครูผู้ช่วย 5 ด้านได้แก่ ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบ (Accountability) ด้านที่ 2 ความยุติธรรม (Justice) ด้านที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust) ด้านที่ 4 การให้บริการ (Service) ด้านที่ 5 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ขึ้น

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

แนวคิดที่นำมาใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้ศึกษาแนวคิดของปรัชญาการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) จิตวิทยาการเรียนรู้แนวมนุษยนิยม (Humanism) ทฤษฎีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David C McClelland) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ วิธีการจัดอบรมให้กับวัยผู้ใหญ่ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget และ Bruner แนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อกค (Locke) และนักวิชาการอื่นๆกล่าวคือ

ปรัชญาการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมีความสามารถพัฒนาตนเองได้ และผลของการพัฒนาเกิดจากปัจจัย 2 อย่าง คือ 1) สิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์ 2) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม

จิตวิทยาการเรียนรู้ การเรียนรู้แนวมนุษยนิยม (Humanism) มุ่งเน้นด้านคุณค่าของการจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ในกระบวนการเรียนรู้ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ โรเจอร์ (Carl Roger) และมาสโลว์ (Abraham Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจ เชื่อว่ามนุษย์มีพื้นฐานบนลำดับขั้นความต้องการจากต่ำสุดไปสูงสุด

ทฤษฎีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David C McClelland) จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบ

ความสำเร็จ เครื่องล่อใจของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น (Doing Something Better) สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงการทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น ก็เพื่อความสุขของตนเองทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่ทำงานหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความพยายามที่จะทำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีกว่าคนอื่น

ล็อก (Locke) และนักวิชาการอื่นๆ ได้ทำการทดลองเสนอหลักการอบรมโดยมีการตั้งเป้าหมายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ คือการตั้งเป้าหมายลักษณะเจาะจงโดยยึดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายส่วนตัวช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจกรรม

ไวแกน (Vaughan) ได้ศึกษาและสรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายเกิดจากการจูงใจภายในและพันธะผูกพันต่อองค์กร การจัดฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพครูตามรูปแบบและหลักสูตร ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม ศรัทธาในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน โดยจัดเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เน้นการปฏิบัติต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จนกระทั่งเกิดเป็นความรู้ แนวทางและเจตคติ ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม (Mondy, Noe ; Premeaux)

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experience) แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเฉพาะครูซึ่งมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง มีนักการศึกษาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ให้เสนอแนวคิดในหลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้หลายท่านซึ่งได้กล่าวถึงแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไปในทำนองเดียวกันได้แก่ โนลส์ (Knowles) โรเจอร์ (Rogers) โลเวลล์ (Lovell) จาวิส (Javis) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ที่ผู้ใหญ่ต้องการว่า ผู้ใหญ่ต้องการให้จัดประสบการณ์ตรงกับความต้องการ บรรยายภาคในการเรียน จุดเน้นในการเรียนรู้ วิธีการสอน และสื่อ จาวิส (Javis) กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human need) วิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ คือ ต้องคำนึงว่าการสอนไม่ใช่สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากนักในการเรียนรู้ แต่สิ่งจำเป็นคือการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้เร็วขึ้น

2. ผู้ใหญ่ในฐานะผู้เรียนชอบที่จะมีส่วนร่วม (Participate) ในกระบวนการเรียนรู้ วิธีการสอนทั้งหลายควรจะใช้เพียงการอำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน ลักษณะของผู้ใหญ่ 2 ประการที่ต้องให้ความสำคัญ คือ

- 2.1 นักศึกษาผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีสิ่งที่ติดตัวมาด้วยคือ ประสบการณ์ต่างๆ ความเข้าใจต่อสถานการณ์การเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ ดังนั้นวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมคือ ครู

ควรใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการสอน ผู้สอนควรสร้างระบบความเข้าใจที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน และควรช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนเพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอน

2.2 นักศึกษาผู้ใหญ่จะมีลักษณะบางประการต่อสถานการณ์ในการเรียนรู้ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความชื่นชมในตนเอง การรับรู้ในตนเอง ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากไม่มีการบังคับข่มขู่ให้เกิดความกลัว และผู้เรียนต้องการให้ครูปฏิบัติต่อเขาในฐานะผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการจัดการสอนที่เหมาะสมคือ ผู้สอนควรสนับสนุนความเชื่อมั่นนั้นให้เกิดผลดียิ่งขึ้น พยายามสนับสนุนส่งเสริมความชื่นชมนั้นให้ควบคู่ไปกับความรู้ที่เขาได้รับ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการประเมินผลด้วยตนเอง สำหรับวิชาความรู้ใหม่ๆ ควรส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และผู้สอนควรวางตัวในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

โนลส์ (Knowles) ให้ข้อเสนอแนะในการสอนผู้ใหญ่โดยทั่วไป เป็นหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนผู้ใหญ่ มีรายละเอียดทั้งสิ้น 12 ประการคือ

1. ผู้เรียนควรมีความเข้าใจเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน
2. ผู้เรียนควรมีความต้องการที่จะเรียนรู้
3. บรรยากาศในการเรียนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง
4. สภาพการณ์ทางกายภาพทั่วไปควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียน
5. ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการเรียน
6. การเรียนรู้ควรจะมีสัมพันธภาพเกี่ยวข้องกัน
7. ครูผู้สอนควรจะมีเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเป็นอย่างดี
8. ผู้สอนควรมีความกระตือรือร้น
9. ผู้เรียนควรจะได้เรียนรู้ตามระดับความสามารถของตนเอง
10. วิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไป
11. ครูผู้สอนควรมีความรู้ลึกซึ้งทางด้านการเจริญงอกงาม
12. ครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้

หลักการฝึกอบรมที่ดี ประกอบด้วย การสนองตอบความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานการสร้างบรรยากาศการอบรมที่เหมาะสมโดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้รับการอบรม ควรเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมการสร้างความรู้ความผูกพันการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนการสะท้อนผลการอบรมและมีกระบวนการประเมินผลที่เป็นระบบและตรวจสอบได้นอกจากนี้ เบดเดอร์และบลูม (Bader and Bloom) ได้เสนอแนวคิดการจัดฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดการฝึกอบรมและติดตามผล (Defining Training Follow - Through) โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนอบรม ระหว่างอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์สูงสุด

2. สร้างมุมมองให้กว้างไกล (The Boarder View) ความชัดเจนของเป้าหมาย บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Environment)

3. ผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้จัดการฝึกอบรมกับสภาวะจิตใจ การฝึกประสบการณ์ และการประเมินผลคณะวิทยากรฝึกอบรมที่ได้มาจากภายในและภายนอกองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมกับแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม

4. การสร้างพันธะการติดตาม (The Commitment to Follow-Through) เป็นกระบวนการติดตามสร้างเสริมแรงจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบผล

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับครูผู้ช่วย

1. เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มุ่งเน้นภาคปฏิบัติ เน้นกิจกรรมเป็นฐาน (Activity Based)

2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะการเป็นครูผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ครูผู้ช่วยได้สร้างและนำเสนอรูปแบบแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผังมโนทัศน์หลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษา



ผังมโนทัศน์ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงให้เห็นภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะ ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการและการติดต่อสื่อสาร

เป้าหมาย

1. ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ
2. ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5

ประการ

3. ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมสามารถนำเสนอแนวทางและดำเนินการในการขยายผล เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ
2. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5

ประการ

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โครงสร้างหลักสูตร

กิจกรรมในการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับครูผู้ช่วย ประกอบด้วย 8 หน่วย ได้แก่

- หน่วยที่ 1 ความรับผิดชอบ (Accountability)
- หน่วยที่ 2 ความยุติธรรม (Justice)
- หน่วยที่ 3 ความไว้วางใจ (trust)
- หน่วยที่ 4 การให้บริการ (Service)
- หน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร (Communication)
- หน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำจริยธรรม
- หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน
- หน่วยที่ 8 การนำเสนอรูปแบบแนวภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กิจกรรมการฝึกอบรมและระยะเวลา

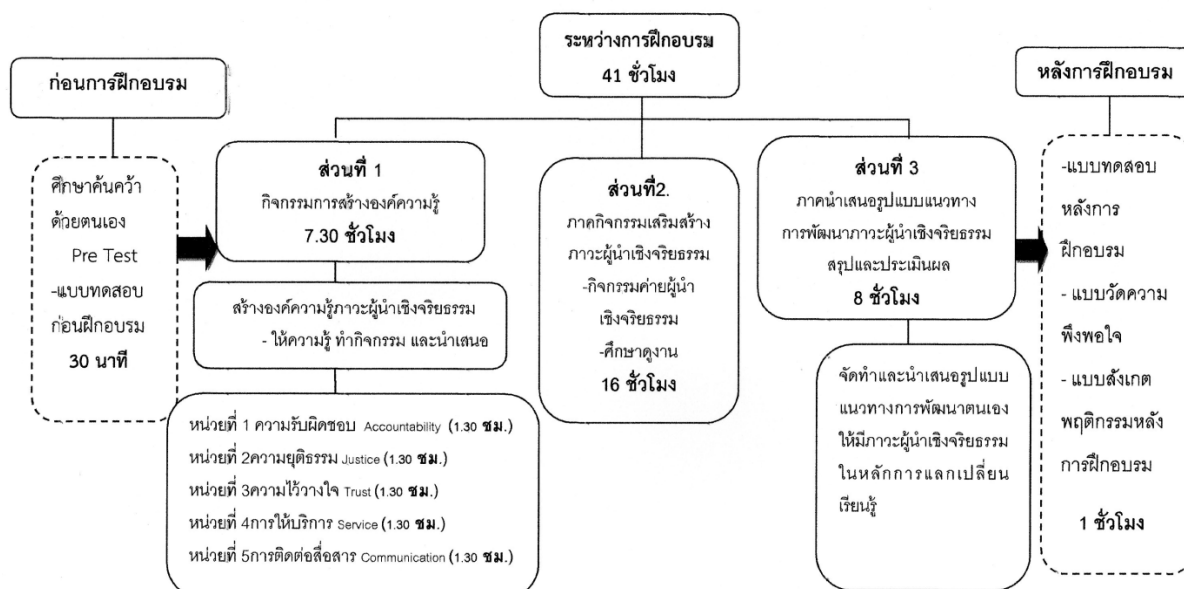
แบ่งเป็น 3 ระยะ

1. ก่อนการฝึกอบรม
 - ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและทดสอบก่อนฝึกอบรม ทั้งหมด 30 นาที
2. ระหว่างฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ส่วน
 - 2.1 ภาคกิจกรรมสร้างองค์ความรู้ จำนวนหน่วยละ 1.30 ชั่วโมง ทั้งหมด 7.30 ชั่วโมง
 - 2.2 ภาคกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - กิจกรรมค่ายผู้นำ ทั้งหมด 16 ชั่วโมง
 - กิจกรรมการศึกษาดูงาน ทั้งหมด 8 ชั่วโมง
 - 2.3 ภาคนำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปและประเมินผล ทั้งหมด 8 ชั่วโมง

3. หลังการอบรม

- ทดสอบหลังการฝึกอบรม และทำแบบวัดความพึงพอใจ ทั้งหมด 1 ชั่วโมง
รวมทั้งหมด 41 ชั่วโมง

แผนผังโครงสร้างกิจกรรมการฝึกอบรม
หลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษา



รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับครูผู้ช่วย
ระยะที่ 2 ระหว่างการฝึกอบรม

หน่วย ที่	เนื้อหา	ความรู้ (ชั่วโมง)	กิจกรรม (ชั่วโมง)	นำเสนอ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความรับผิดชอบเรียนรู้การประเมิน วิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบ ของครูที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนมีต่อการพัฒนาโรงเรียน สังคม และชุมชน 1.1 ความรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน 1.2 กิจกรรมกลุ่มเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู 1.3 กรณีศึกษา(คลิปข่าว)วิเคราะห์ห้วงข้อประกอบความคิด 1.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม	15 นาที	15 นาที 10 นาที	15 นาที 20 นาที 15 นาที	15 นาที 30 นาที 30 นาที 15 นาที
รวม		15 นาที	25 นาที	50 นาที	1.30 ชม
2	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความยุติธรรมการสร้าง คุณลักษณะสร้างคุณธรรมตระหนักเรื่องความเสมอภาค ความเท่าเทียมการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2.1 ความรู้เรื่องมนุษย์กับความยุติธรรม การสร้าง ความสำนึกในความเป็นครูที่มีความยุติธรรม 2.2 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เรื่องครูกับความยุติธรรม 2.3 กรณีศึกษา(คลิป)วิเคราะห์ห้วงข้อประกอบความคิด 2.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม	15 นาที	15 นาที 10 นาที	15 นาที 20 นาที 15 นาที	15 นาที 30 นาที 30 นาที 30 นาที
รวม		15 นาที	25 นาที	50 นาที	1.30 ชม
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : ความไว้วางใจ (Trust) 3.1 ความรู้เรื่องคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจ 3.2 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการสร้าง ความไว้วางใจ 3.3 กรณีศึกษา(คลิป)วิเคราะห์ห้วงข้อประกอบความคิด 3.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม	15 นาที	15 นาที 10 นาที	15 นาที 20 นาที 15 นาที	15 นาที 30 นาที 30 นาที 15 นาที
รวม		15 นาที	25 นาที	50 นาที	1.30 ชม

หน่วย ที่	เนื้อหา	ความรู้ (ชั่วโมง)	กิจกรรม (ชั่วโมง)	นำเสนอ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
4	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : การให้บริการ	15 นาที			15 นาที
	4.1 ความรู้เรื่องคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำด้านการให้บริการ				
	4.2 กิจกรรมระดมสมองในเรื่องการให้บริการที่ดีของครู		15 นาที	15 นาที	30 นาที
	กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของการให้บริการ		10 นาที	20 นาที	30 นาที
	4.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์องค์ประกอบความคิด			15 นาที	15 นาที
	4.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม				
รวม		15 นาที	25 นาที	50 นาที	1.30 ชม
5	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การติดต่อสื่อสารวิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผลกระทบที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร	15 นาที			15 นาที
	5.1 ความรู้เรื่องการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ				
	5.2 กิจกรรมหาผลที่ได้รับเกิดจากการพูดเชิงบวกและการพูดเชิงลบ		15 นาที	15 นาที	30 นาที
	5.3 กรณีศึกษา(คลิป) วิเคราะห์องค์ประกอบความคิด		10 นาที	20 นาที	30 นาที
	5.4 การสรุปแบบมีส่วนร่วม			15 นาที	15 นาที
รวม		15 นาที	25 นาที	50 นาที	1.30 ชม
6	กิจกรรมค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม		16 ชั่วโมง (2วัน)		16 ชั่วโมง (2วัน)
	6.1 กิจกรรมเปิดสมอง เปิดใจ (ละลายพฤติกรรม)				
	6.2 กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน(การเป็นผู้นำ)				
	6.3 กิจกรรมจิตกรเอก(ความแตกต่างระหว่างบุคคล)				
	6.4 กิจกรรมใครเป็นใคร(เรียนรู้นิสัยตนเองและผู้อื่น)				
	6.5 กิจกรรมนักสืบจำเป็น(เรียนรู้ระบบการคิดแบบเปิดกว้าง)				
	6.6 กิจกรรมเรือบป(เรียนรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง)				
	6.7 กิจกรรมความคิดกับอารมณ์(ฝึกกระบวนการคิดแบบ proactive)				
	6.8 กิจกรรมแสงเทียนจริยธรรม(ตระหนักรับรู้หน้าที่ครู)				

หน่วยที่	เนื้อหา	ความรู้ (ชั่วโมง)	กิจกรรม (ชั่วโมง)	นำเสนอ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
6	6.9 กิจกรรม NASA(การประเมินสถานการณ์ และตัดสินใจ) 6.10 เปรี้ยวไม่เปรี้ยว (การบริหารความขัดแย้ง) 6.11 กิจกรรม wall rally (เรียนรู้ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม 5ประการ) -สิ่งประดิษฐ์พิศวง - Davinci Code - แค่อีเอ็ม - ล่าสมบัติ - เจ็งก้า 6.12บรรยายสรุป “ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม”อย่าง มีส่วนร่วม 6.13กิจกรรม can do tonight show (การแสดง บทบาทสมมุติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม)				
รวม			16 ชม.		16 ชม.
7	7.1ศึกษาดูงานการบริหารงานโรงเรียนที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(โรงเรียนปิยะชาติ พัฒนาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครนายก) 7.2ศึกษาดูงานกองวิชาประวัติศาสตร์ในสมเด็จพระ เทพฯโรงเรียนนายร้อย จปร.และพิพิธภัณฑ์ จังหวัดนครนายก		8ชม.		8ชม.
รวม			8 ชม.		8 ชม.
8	8.1 นำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม 8.2 สรุปกิจกรรมการฝึกอบรม และประเมินผล 8.3 มอบเกียรติบัตร			8ชม.	8ชม.
รวม				8 ชม.	8 ชม.
รวมทั้งหมด		1.15 ชม.	26.05 ชม	12.10 ชม.	39.30 ชม.

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. คู่มือการจัดกิจกรรม
2. สื่อเทคโนโลยี (Power point สื่อมัลติมีเดีย)
3. สื่อวัสดุและอุปกรณ์
4. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
5. ใบงานกรณีศึกษา(บทบาทสมมติ)
6. ใบงานกิจกรรมค่ายผู้นำ
7. ใบงานกิจกรรมการศึกษาดูงาน

การวัดและประเมินผล

1. แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แบบวัดความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
4. การสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรม



คู่มือสำหรับการดำเนินการจัดอบรม

คำแนะนำสำหรับผู้ดำเนินการ

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้ดำเนินการควรดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนฝึกอบรม

1.1 ประชุมคณะทำงานเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ หลักสูตรฝึกอบรมขั้นตอนรูปแบบ กิจกรรมการฝึกอบรม เอกสาร กิจกรรม และสื่อประกอบที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

1.2 วางแผนการดำเนินการระหว่างการฝึกอบรมให้เหมาะสม ได้แก่

1.2.1 ศึกษาสถานที่และส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรม

1.2.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ เชิญวิทยากรเพื่อการเตรียมตัวของวิทยากรและผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดกลุ่มการฝึกกิจกรรมของครู ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2.3 ศึกษาและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งจัดเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้พร้อม

1.2.4 จัดเตรียมเครื่องมือในการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อรวบรวมข้อมูลในการศึกษาผลการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

2. การดำเนินการฝึกอบรม

2.1 คณะกรรมการดำเนินการต้องประสานงานกับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการกำหนด วัน เวลาและสถานที่

2.2 วิทยากรให้ความรู้โดยเน้นการฝึกปฏิบัติกิจกรรม แบบมีส่วนร่วมให้เกิดความตระหนักรู้และเพิ่มเติมความรู้ที่จำเป็นด้วยเอกสารประกอบการฝึกอบรม ในเรื่องที่กำหนด

2.3 วิทยากรสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้เป็นกันเอง กระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และปฏิบัติกิจกรรม โดยมีคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการ

2.4 คณะกรรมการดำเนินการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมและวางแผนการนำเสนองาน

2.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการเสริมแรง เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรม

2.6 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจ

2.7 จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสรุปผลและนำเสนอผลงานรูปแบบแนวทางพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.8 กรรมการดำเนินการ ต้องดำเนินการติดตามประเมินผล ให้ความช่วยเหลือ ในการทำ
กิจกรรมฝึกอบรม

2.9 รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

เนื้อหาการอบรม

กิจกรรมบทนำ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : คุณลักษณะที่ควรส่งเสริมให้กับครูผู้ช่วย

หน่วยที่ 1 ความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 2 ความยุติธรรม

หน่วยที่ 3 ความไว้วางใจ

หน่วยที่ 4 การให้บริการ

หน่วยที่ 5 การติดต่อสื่อสาร

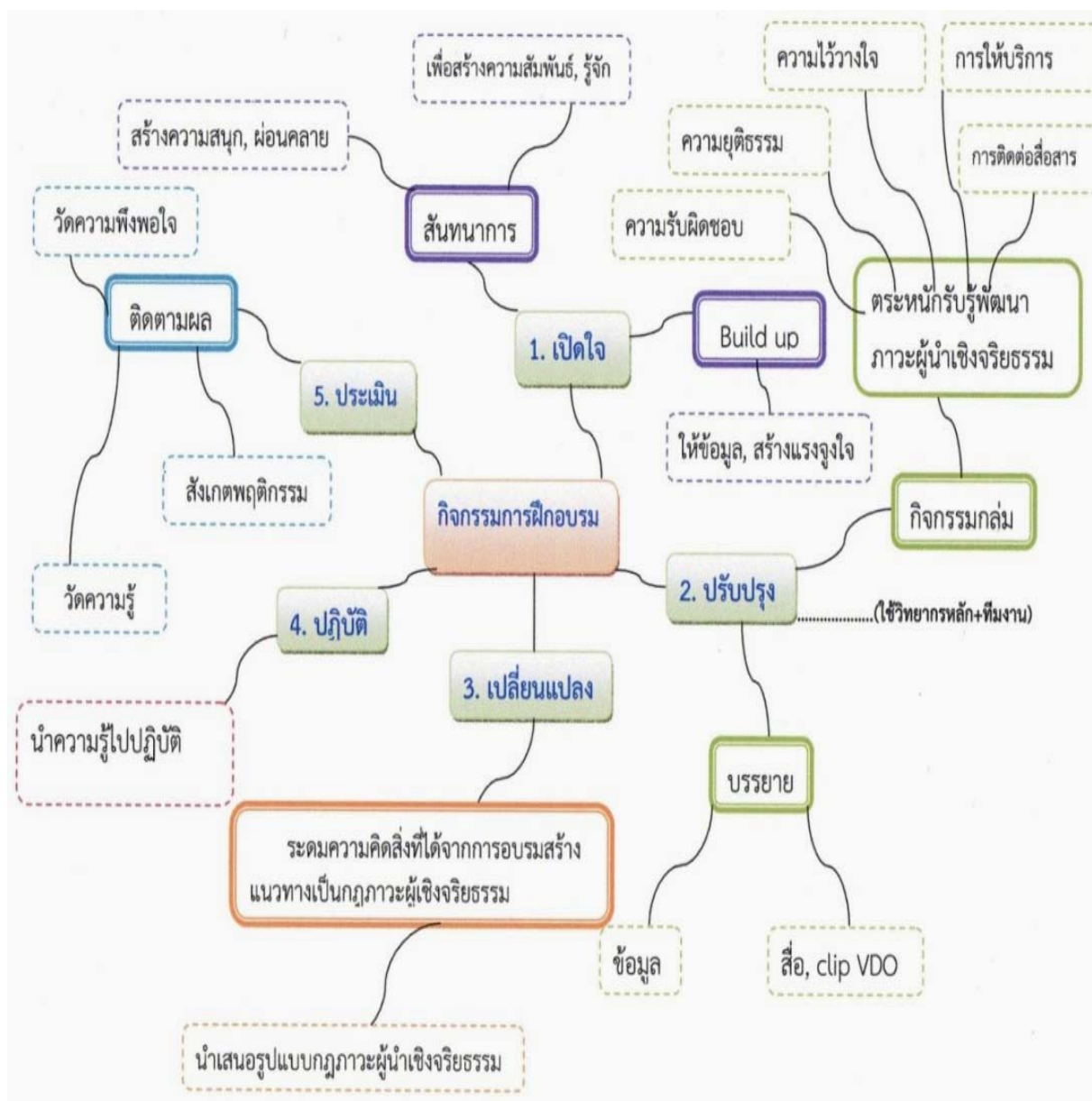
หน่วยที่ 6 ค่ายผู้นำจริยธรรม

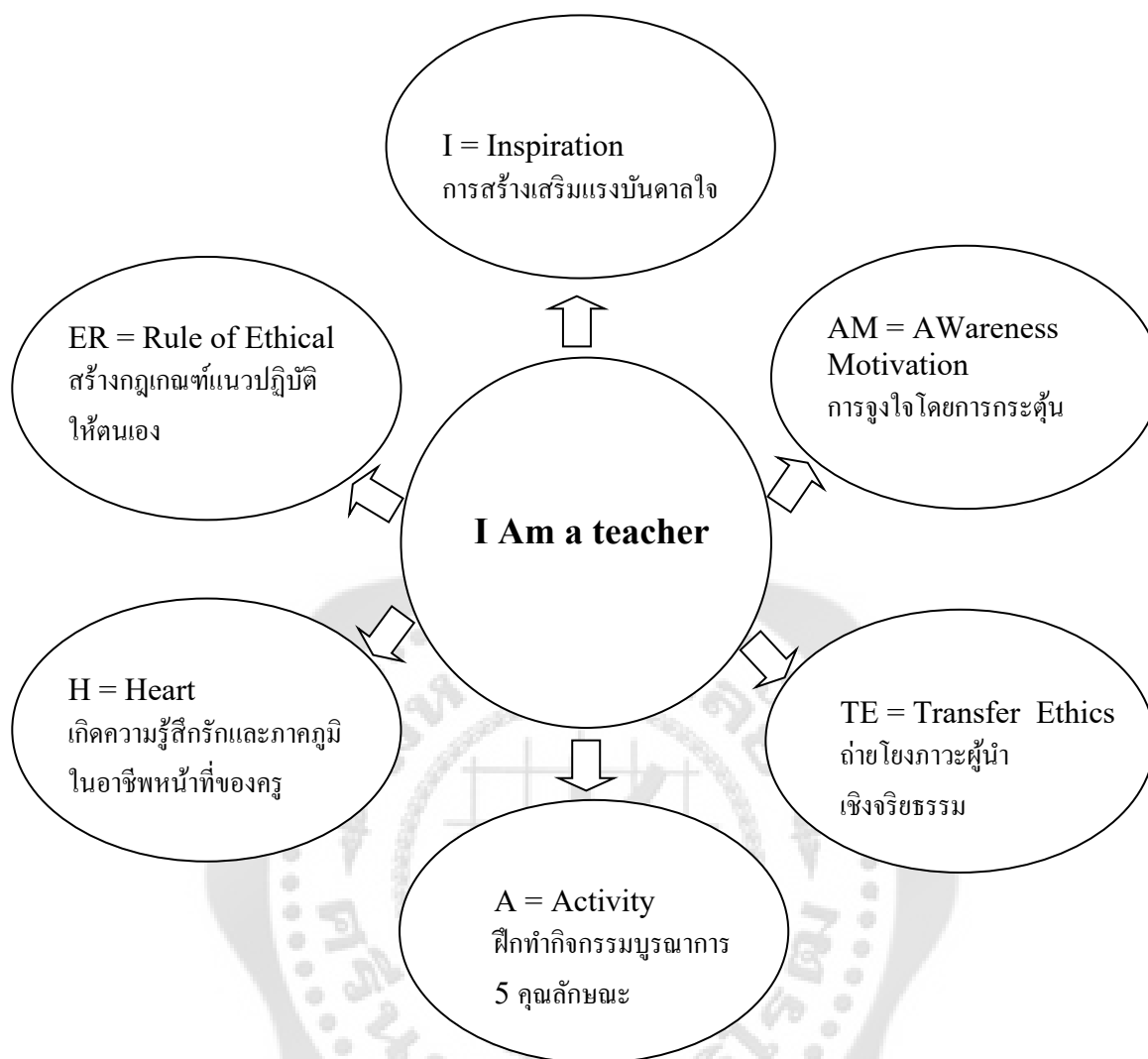
หน่วยที่ 7 การศึกษาดูงาน

หน่วยที่ 8 การนำเสนอรูปแบบแนวภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กระบวนการฝึกอบรม

ตั้งแผนภาพรูปแบบ กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม





สื่อการฝึกอบรม

1. เอกสารการฝึกอบรมประกอบด้วย
 - 1.1 เอกสารหลักสูตรอบรม
 - 1.2 แบบฝึกกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 1.3 เอกสารความรู้ประกอบการฝึกอบรม
2. สื่อการนำเสนอของวิทยากร ประกอบด้วย โปรแกรมการนำเสนอ (Power point) และเอกสารประกอบ
3. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
4. เครื่องมือประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

ครูผู้ช่วย โรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 35 คน

การประเมินผลและเครื่องมือที่ใช้

1. แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แบบวัดความพึงพอใจต่อการให้หลักสูตร
4. การสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรม



แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 1

เรื่อง ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

สาระสำคัญ

ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในการดูแลของตน การรู้จักภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ ทำงาน และดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด โดยรับรู้ว่าภารกิจที่ต้องการทำมีอะไรบ้าง ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การมีวินัย มีความอดทนพากเพียร ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นไม่สำเร็จ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการกระทำ ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่อาชีพการงานของตนเอง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองด้านความรับผิดชอบ และนำเสนอ

แนวทางได้

เวลา

ภาคความรู้ จำนวน 15 นาทีภาคกิจกรรม 25 นาที ภาคนำเสนอ 50 นาที

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียน และให้เรียนรู้จากการดูสื่อมัลติมีเดีย เรื่องความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อการพัฒนาผู้เรียน มีต่อโรงเรียน สังคม และชุมชน

2. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมฝึกการวิเคราะห์ถึงความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ในฐานะที่เป็น

- ครูต่อนักเรียน
- ครูต่อครู
- ครูต่อผู้บริหาร
- ครูต่อชุมชน
- ครูต่อผู้ปกครอง

โดยใช้แผนผังความคิดวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันระดมความคิด

3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์
4. ทำแบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
5. อภิปรายกลุ่มสรุปแนวคิดและนำเสนอแนวทางการมีความรับผิดชอบ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุด เรื่อง ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
2. แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
3. สลาก, กระดาษ, ปากกาสีต่างๆ, กระดานคลิปบอร์ด
4. ไมโครโฟน, ลำโพง

การประเมินโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับครู

ETHICAL LEADERSHIP: THE STRENGTH CHARACTERISTICS FOR TEACHERS



พระบรมราโชวาท

ชีวิตควรเป็นชีวิตที่สะอาดบริสุทธิ์ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ สามารถปลูกฝังเยาวชนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม อันเหมาะสมแก่การเป็นพลเมืองดีของชาติ ด้วยความรู้และคุณธรรมซึ่งท่านทั้งหลายได้เพียรสั่งสมไว้ ครุจึงจะสมเป็นปุชนิยบุคคลได้ตามคติที่เชื่อกันมาแต่โบราณ หากครุหวั่นไหวไปตามโลกธรรมเสียแล้ว ความเป็นปุชนิยบุคคลก็ย่อมเป็นที่เคลือบแคลงสงสัย ผู้ถืออาชีพครุจึงพึงปฏิบัติงานของตน ด้วยความรู้อันมีคุณธรรมเป็นเครื่องกำกับ จึงจะสมกับการเป็นปุชนิยบุคคล...

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา
มหาสารคาม ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๐๒

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

บทสัมภาษณ์แนวความคิดการ
เป็นภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม

โดย

คุณกอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร
ประธานกรรมการบริหาร
บริษัท โตชิบา ไทยแลนด์ จำกัด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(ethical leadership)

- การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่าน การกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - ส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสาร แบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจของผู้นำ
- เชิงจริยธรรมเป็นผู้มีความคิดในภาพรวมทั้งประเด็นที่ ซับซ้อนและท้าทาย



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การปฏิบัติตนของผู้นำที่มีความประพฤติปฏิบัติด้าน คุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความ ยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ

1. การตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และเป้าหมายของบุคคล
2. ยอมรับความคลุมเครือและความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
3. ยอมรับผลทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรมถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

4. แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
5. เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม
6. มีการสื่อสารที่กระจ่าง โปร่งใสเป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรส่งเสริมสำหรับครู

ครูเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการเรียนรู้ และพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะส่งเสริมจึงต้องประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องส่งเสริมสำหรับครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับครูผู้สอนในการเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่ควรส่งเสริมเป็นเบื้องต้นคือ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อ สื่อสาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมครูที่นักเรียนสามารถสังเกตเห็นได้และได้รับผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง อย่างชัดเจน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรส่งเสริมสำหรับครู

แนวปฏิบัติหลักของครู 2 ประการ

- ครูเป็นผู้ที่คอยอบรมชี้แนะวิธีการแสวงหาความรู้ให้นักเรียน
- ครูเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตน ในเบื้องต้นควรเน้นการส่งเสริมคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การให้บริการ และการติดต่อสื่อสาร



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรส่งเสริมสำหรับครู

- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความยุติธรรม (Justice)
- ความไว้วางใจ (TRUST)
- การให้บริการ (Service)
- การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับครู

ETHICAL LEADERSHIP: THE STRENGTH CHARACTERISTICS FOR TEACHERS

เพลงรางวัลของครู

บรรณานุกรม

นิรมล ศตวุฒิ. (2554). การจัดการศึกษาแบบเชิงชุมชนวัดกรรมทาง
การศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

www.youtube.com. บทสัมภาษณ์แนวความคิดการเป็นภาวะผู้นำที่มี
จริยธรรม

www.youtube.com. เพลงรางวัลของครู



เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ

พระบรมราโชวาท

ผู้ที่เป็น ครู จะต้องนึกถึงความรับผิดชอบ
เพราะว่าถ้าเป็นครูแล้วลูกศิษย์จะต้องนับถือได้
ต้องวางตัวให้เหมาะสมกับที่เป็นครู ไม่ใช่
วางตัวอย่างหนึ่งแล้วมาสอนอีกอย่างหนึ่ง”

พระราชดำรัส พระราชทานเนื่องในวันการศึกษาสัมพันธ์ ณ วิทยาลัย
วิชาการศึกษาประสานมิตร ๑๕ มีนาคม ๒๕๑๒

ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

1. ตรงต่อเวลา ทำงานสำเร็จตามกำหนด มีความเสียสละอดทน
2. มีความกระตือรือร้นใฝ่สำเร็จในการพัฒนางาน
3. กล้าตัดสินใจ มีการแก้ปัญหาเชิงบวก มีความอดทน มีความพากเพียรในการทำงาน
4. ติดตามตรวจสอบ สำนักและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำ และพร้อมปรับปรุงแก้ไข



ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

ความรับผิดชอบ เป็นการยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในการดูแลของตน การรู้จักภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ ทำงาน และดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การมีวินัย มีความอดทนพากเพียร ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นไม่สำเร็จ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการกระทำซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่อาชีพการงานของตนเอง ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้



ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

1. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การรับรู้ในสถานะและบทบาทของงานที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่ช่วยเหลือตัวเองได้ รู้จักว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ในสังคมการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นที่อยู่ในสังคมนั้น ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่

ครูกับความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

ครูผู้มีความรับผิดชอบจะเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ ตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานรวมทั้งนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคม อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่คาดหวัง รวมทั้งยอมรับทั้งผลดีและเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำและมีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ



ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

○ คลิปป่าวครูตักเรียน



บรรณานุกรม

○ <https://sites.google.com/site/khwamrabphidchxb1212/>

○ <http://www.youtube.com>. คลิปข่าวครูต้นักเรียน



แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

(ผู้รับการฝึกอบรม)



1) ครูเอ มีสุขภาพไม่แข็งแรงจำเป็นต้องไปพบแพทย์ตามนัดในช่วงเวลา
เช้าอยู่เป็นประจำ ทำให้ต้องมาโรงเรียนสายและบางครั้งก็ไม่ทันเข้า
ประชุม แต่ครูเอก็ได้ทำบันทึกขออนุญาตพร้อมส่งใบรับรองแพทย์
ให้กับผู้อำนวยการโรงเรียน ถ้าท่านเป็นครูเอจะต้องปฏิบัติอย่างไร
เพราะเหตุใด

ก. ส่งใบรับรองแพทย์ เพราะผู้อำนวยการจะได้เห็นว่ามีความ
จำเป็น

ข. ส่งใบรับรองแพทย์ เพราะกลัวจะถูกตำหนิ

ค. ไม่ส่งใบรับรองแพทย์ เพราะยังมาสอนทันเวลาไม่ได้ลาหยุด

➡ ข้อ 2

เฉลย



2) ครู ก. เข้าห้องประชุมสัมมนาเช้าและพบว่าเพื่อนครูในกลุ่มสาระกำลัง
ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันอยู่ ถ้าท่านเป็นครู ก. ท่านจะปฏิบัติตน
อย่างไร เพราะเหตุใด

ก. ยอมรับผิดที่มาสาย และรีบเข้าร่วมกลุ่มทำกิจกรรมอย่าง
เต็มที่

ข. แอบเข้าทางหลังห้องตอนผู้อำนวยการเผลอ เพราะกลัวต้อง
ชี้แจง

ค. ไม่เข้าร่วมประชุมไปนั่งรอรับประทานอาหาร เพราะกลัวจะ
ถูกเพื่อนมองไม่ดี

➡ ข้อ 3

เฉลย

3) ครูบี้นัดกับครูชีว่า ในวันหยุดจะมาทำงานที่โรงเรียน เมื่อถึงวันเสาร์ ครอบครัวของครูบีจะไปเที่ยวหัวหิน ถึงแม้เธออยากไปเที่ยวหัวหินมาก แต่ก็จะต้องไปทำงานที่โรงเรียนร่วมกับครูชี ถ้าท่านเป็นครูบีจะปฏิบัติอย่างไร เพราะเหตุใด

ก. ไปทำงานร่วมกับครูชีตามนัด เพราะต้องการได้รับคำชมว่าเป็นคนรักษาคำพูด

ข. ไปทำงานร่วมกับครูชีตามนัด เพราะกลัวงานไม่สำเร็จ

ค. ไปทำงานร่วมกับครูชีตามนัด เพราะหากผิดนัดในครั้งต่อไป จะไม่มีใครช่วยทำงาน

➡ ข้อ 4

เฉลย

4) ครูอืดตำว่ากล่าวนักเรียนด้วยถ้อยคำไม่สุภาพ จึงถูกผู้อำนวยการโรงเรียนเรียกไปตักเตือน และให้เขียนบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าท่านเป็นครูอืดจะปฏิบัติอย่างไร เพราะเหตุใด

ก. ไม่เขียนบันทึกชี้แจง เพราะถูกตักเตือนไปแล้ว

ข. ไม่เขียนบันทึกชี้แจง เพราะไม่มีระเบียบการปฏิบัติที่ชัดเจนว่าต้องบันทึกชี้แจง

ค. เขียนบันทึกชี้แจง เพราะถือเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

➡ ข้อ 5

เฉลย

5) ครูเอฟได้รับมอบหมายให้ตรวจเวรวันหยุด ในวันนี้ครูจีซึ่งเป็นเพื่อนสนิทลืมนำอยู่เวรตามตารางเวรที่กำหนด ครูเอฟจึงเขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวร ถ้าท่านเป็นครูเอฟจะทำอย่างไร เพราะเหตุใด

ก. เขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวร เพราะถ้าไม่รายงานความจริง อาจถูกผู้อำนวยการตำหนิว่าบกพร่องต่อหน้าที่

ข. เขียนลงบันทึกว่าไม่พบครูอยู่เวร เพราะทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ค. เขียนลงบันทึกว่าพบครูอยู่เวร เพราะครูจีจะได้ไม่ถูกลงโทษ

➡ ข้อ 6

เฉลย

6) เธอเป็นนักเรียนชั้น ม.5 เป็นนักเรียนเรียนดี ต่อมาพ่อเสียชีวิต แม่ไปมีสามีใหม่และไม่ส่งเสีย ปล่อยให้เธออยู่หอพักตามลำพัง เพื่อนของเธोजังชวนไปทำงานเป็นนักร้องในเวลากลางคืนเพื่อหาเงินมาเป็นค่าเรียน หากท่านเป็นครูของเธอท่านจะทำอย่างไร

ก. ไม่ทำอะไร เพราะเธอไม่ได้ทำผิดระเบียบของโรงเรียน

ข. ให้อัยนักร้องขอทุน เพราะโรงเรียนมีทุนการศึกษา

ค. ให้ออมาเป็นนักร้องประจำวงดนตรีของโรงเรียน และจัดหางานที่ไม่กระทบเวลาเรียนให้ทำเพื่อมีรายได้ระหว่างเรียน

➡ จบ

เฉลย

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
1	3	2	1

ข้อ 1 ↔ ข้อ 2



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
2	3	2	1

ข้อ 2 ↔ ข้อ 3

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
3	1	2	3

ข้อ 3 ↔ ข้อ 4



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
4	1	2	3

ข้อ 4 ↔ ข้อ 5

เฉลยแบบฝึกหัดที่ ๑ (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
5	3	2	1

ข้อ 5  ข้อ 6



เฉลยแบบฝึกหัดที่ ๒ (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
6	1	2	3

ข้อ 6  จบ

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 2

เรื่อง ความยุติธรรม (JUSTICE)

สาระสำคัญ

ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน เป็นความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม มีความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงหวั่นไหว ปราศจากอคติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผู้นำที่ดีจะต้องวางปัญหาไว้ที่ศูนย์กลางของการตัดสินใจ ไม่มีใครควรได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจนกว่าสถานการณ์เฉพาะจะเรียกร้อง หลักของความยุติธรรมหมายรวมถึง การแบ่งเท่ากัน แบ่งตามความต้องการของแต่ละบุคคล ตามสิทธิของบุคคล ตามความพยายามของแต่ละบุคคล ตามผลงานสังคม และตามความดี

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้และเข้าใจคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านความยุติธรรม
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองด้านความยุติธรรมและนำเสนอแนวทางได้

เวลา

ภาคความรู้ จำนวน 15 นาที ภาคกิจกรรม 25 นาที ภาคนำเสนอ 50 นาที

กิจกรรม

1. วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียน และ นำเสนอ Power Point เรื่อง ความยุติธรรม
2. ครูผู้ช่วยแบ่งกลุ่มจับสลาก ระดมความคิด เรื่อง
 - 2.1 ศักดิ์ศรีของมนุษย์
 - 2.2 นักเรียนกับความยุติธรรม
 - 2.3 ครูกับความยุติธรรม
3. นำเสนอและยกตัวอย่างตามหัวข้อ
4. วิทยากรสรุป คุณลักษณะสำคัญของความเป็นผู้นำด้านความยุติธรรมสำหรับครูผู้ช่วยที่

ต้องพัฒนาคุณลักษณะติดตัว

5. ทำแบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
6. อภิปรายกลุ่มและสรุปแนวคิดและนำเสนอแนวทางการมีความยุติธรรม

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุด เรื่อง ความเป็นครูกับความยุติธรรม
2. แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
3. สลาก, กระดาษ, ปากกาสีต่างๆ, กระดานคลิปบอร์ด
4. ไมโครโฟน, ลำโพง

การประเมินโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม

พระบรมราโชวาท

ครูที่แท้จริงนั้นต้องเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่น
ขยันและอดุสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ
เสียสละ ต้องหนักแน่นอดทน และอดกลั้น สำรวม ระวัง
ความประพฤติปฏิบัติของตน ให้อยู่ในระเบียบ แบบแผน
ที่ดีงาม รวมทั้งต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ วางใจเป็น
กลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ.....”

พระราชดำรัส พระราชทานแก่ครูอาวุโส ๒๘ ตุลาคม ๒๕๒๓

ความยุติธรรม (JUSTICE)

- ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่เป็นเรื่องการใช้ "เหตุผล" เพื่อแก้ไขปัญหาขัดแย้งในสังคมมนุษย์ที่มีความจำกัดทั้งทางด้านวัตถุและความจำกัดของความเจริญทางจิตใจในมนุษย์ทั่วไป ความยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูต้องปฏิบัติต่อนักเรียนเพราะเป็นสิ่งที่กระทบต่อความรู้สึกของคนเป็นอย่างมาก หากนักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมจะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคมในอนาคต

ความยุติธรรม (JUSTICE)

ความยุติธรรมเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลด้านคุณธรรมที่เป็นเรื่องการใช้ "เหตุผล" เพื่อแก้ไขปัญหาขัดแย้งในสังคมมนุษย์โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

- ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน
- หลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสและคำนึงถึงความแตกต่าง

ความยุติธรรม (JUSTICE)

1. ยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าและให้โอกาส
2. ปฏิบัติตนต่อนักเรียนและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค
3. ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลางตาม
ข้อเท็จจริง
4. มีจิตใจที่เป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้อื่นจนทำให้เกิดความ
ลำเอียง

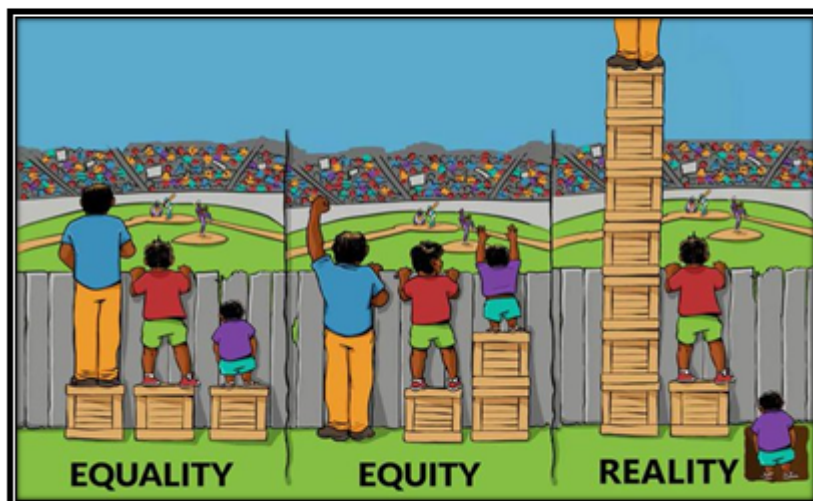


ความยุติธรรม (JUSTICE)

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สภาพความเป็นคน โดยไม่นึกถึงเหตุแห่ง
ความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา
เพศ อายุ สถานภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของ
บุคคลเกียรติภูมิที่ทุกคนมีเพราะเกิดมาเป็นมนุษย์
ทุกคนต้องเคารพกันและกันห้ามดู หมิ่น ลบหลู่ทำ
ให้เสื่อมเสียความเป็นมนุษย์

ความแตกต่างในการให้ความยุติธรรม



ความยุติธรรม (JUSTICE)

1. ยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าและให้โอกาส
2. ปฏิบัติต่อนักเรียนและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค
3. ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลางตาม
ข้อเท็จจริง
4. มีจิตใจที่เป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้อื่นจนทำให้เกิดความ
ลำเอียง

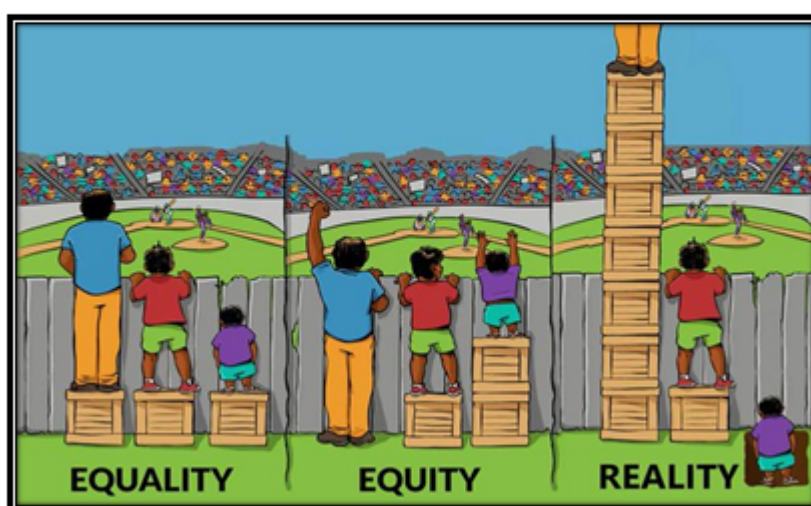


ความยุติธรรม (JUSTICE)

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สภาพความเป็นคน โดยไม่นึกถึงเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคลเกียรติภูมิที่ทุกคนมีเพราะเกิดมาเป็นมนุษย์ ทุกคนต้องเคารพกันและกันห้ามดู หมิ่น ลบหลู่ทำให้เสื่อมเสียความเป็นมนุษย์

ความแตกต่างในการให้ความยุติธรรม



ปัจจัยที่ทำให้ขาดความยุติธรรม (JUSTICE)

อคติ 4 ประการ

ฉันทาคติ หอใจลำเอียงเพราะหอใจบ้าง

โทสาทาคติ ลำเอียงเพราะไม่ชอบบ้าง

โมหาคติ ตามด้วยแปลว่าลำเอียงเพราะหลง หลงเข้าใจผิด คือไม่รู้ดินสาก
ปลาชเทศุ ไม่รู้เรื่องรัฐราว ไม่รู้มันเป็นอย่างไร แล้วก็ทำไป
เหมือนฉบับรู้

ภยาทาคติ ลำเอียงเพราะความกลัว ถ้ามีอคติอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 อย่างนี้
ความยุติธรรมหายไป ทาได้ยาก



ความยุติธรรม (JUSTICE)

ความยุติธรรม ต้องให้คนได้รับสิ่งที่
เขาควรจะได้รับ

- ถ้าเขาควรได้รับรางวัลก็ให้รางวัล
- ถ้าเขาควรได้รับโทษ ก็ให้ได้รับโทษ

ความยุติธรรม (JUSTICE)

- ความยุติธรรมของพ่อ เรื่อง สองพี่น้อง
- โตไปไม่โกง ตอน ผู้ตัดสิน

บรรณานุกรม

- <http://www.wongkarnpat.com/viewya.php?id=396#.WC1NXcnXtAk>
- www.youtube.com. ความยุติธรรมของพ่อ เรื่อง สองพี่น้อง
- www.youtube.com. โตไปไม่โกง ตอน ผู้ตัดสิน



แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (ผู้รับการฝึกอบรม)



- 1) อ.เป็นหลานของครู ฮ. วันหนึ่ง อ. แย่งลูกบาสเกตบอลเพื่อน แล้วชกเพื่อนล้มลงกับพื้น ครู ฮ. เห็นเหตุการณ์จึงเรียก อ. มาลงโทษ ถ้าท่านเป็นครู ฮ. ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้นเพราะเหตุใด
 - ก. นักเรียนที่ถูกชกจะได้ไม่ไปฟ้องครูคนอื่น
 - ข. ครูควรปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับนักเรียนทุกคน
 - ค. เพื่ออบรมสั่งสอนหลานชายไม่ให้เป็นเด็กเกเร

2) ครู ห. เป็นกรรมการตรวจข้อสอบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ส. หลานชายของตนได้คะแนนวิชาสังคมศึกษา 49 คะแนน หากครู ห. เพิ่มคะแนนให้อีก 1 คะแนน ส. จะสอบผ่าน แต่ครู ห. ก็ไม่เพิ่มคะแนนให้ ส. จึงสอบตกวิชาสังคม ถ้าท่านเป็นครู ห. ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้นเพราะเหตุใด

- ก. ต้องให้ความยุติธรรมแก่นักเรียนทุกคนเท่ากัน
- ข. หลานชายจะได้รับบทเรียนและตั้งใจเรียนมากขึ้นในปีต่อไป
- ค. ถ้าครูท่านอื่นทราบเรื่องจะตำหนิได้ว่าเขาข้างหลานชายตนเอง

➡ ข้อ 3

เฉลย



3) ครู ม. เป็นครูประจำชั้นของ บ. พบว่า บ. ค้างค่าบำรุงการศึกษาสามภาคเรียนเนื่องจากทางบ้านมีฐานะยากจน ส่วน ป. ค้างชำระค่าบำรุงการศึกษาหนึ่งภาคเรียนทั้งที่ทางบ้านมีฐานะดี ครู ม. ได้ไปเยี่ยมบ้านนักเรียนทั้งสองคนเพื่อติดตามค่าบำรุงการศึกษา หากท่านเป็นครูสม ม. ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้นเพราะเหตุใด

- ก. นักเรียนทุกคนต้องชำระค่าบำรุงการศึกษาเท่าเทียมกัน
- ข. ต้องการให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ
- ค. กลัวผู้ปกครองที่ชำระค่าบำรุงการศึกษาไว้นั้นจะตำหนิได้

➡ ข้อ 4

เฉลย

- 4) ครู ว.ปฏิบัติตามคำสั่งของรองฯ ช. อย่างเคร่งครัด เมื่อรองฯ ผ. ขอให้ช่วยงานครู ว. แจ้งว่าติดงานของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ไม่สามารถดำเนินการให้ได้ จึงขอไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรองฯ ผ. ถ้าท่านเป็นครู ว. ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้นเพราะเหตุใด
- ก. ต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ให้ดีที่สุด
 - ข. ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร
 - ค. ต้องการความดีความชอบจากผู้บริหารหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่

➡ ข้อ 5

เฉลย

- 6) ครู ว.เป็นคณะกรรมการพิจารณาทุนการศึกษาให้นักเรียนเรียนดีแต่ขาดแคลน ร. เป็นหลานชายของครู ว. มีฐานะยากจนแต่ผลการเรียนไม่ดี ครู ว.พยายามนำเสนอคณะกรรมการว่า ร. เป็นเด็กดี ช่วยเหลืองานโรงเรียนเสมอมาจนคณะกรรมการยอมให้ทุน ร. ถ้าท่านเป็นครู ว. ท่านจะปฏิบัติเช่นนั้น เพราะเหตุใด
- ก. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนประพฤติดีได้รับทุน
 - ข. พยายามใช้สิทธิให้หลานชายที่มีฐานะยากจน
 - ค. ต้องการให้กำลังใจหลานชายในการพัฒนาผลการเรียน

➡ จบ

เฉลย

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
1	1	3	2

ข้อ 1 ↔ ข้อ 2



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
2	3	2	1

ข้อ 2 ↔ ข้อ 3

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
3	2	3	1

ข้อ 3 ↔ ข้อ 4



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
4	2	3	1

ข้อ 4 ↔ ข้อ 5

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
5	2	1	3

ข้อ 5 ↔ ข้อ 6



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
6	3	1	2

ข้อ 6 ↔ จบ

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 3

เรื่อง ความไว้วางใจ (TRUST)

สาระสำคัญ

ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจยินยอม หรือเชื่อมั่นของบุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่ง เต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และประสานงานกันได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การให้ความจริง มีความน่าเชื่อถือ มีความเข้าใจและการใช้เวลา ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จจากสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคคลมีความไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี การรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างการพูดกับการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานและนำไปสู่การเกิดผลสำเร็จของงานที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้และเข้าใจคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านความไว้วางใจ
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองด้านความไว้วางใจและนำเสนอแนวทางได้

เวลา

ภาคความรู้ จำนวน 15 นาที ภาคกิจกรรม 25 นาที ภาคนำเสนอ 50 นาที

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ครูผู้ช่วยดูมัลติมีเดีย เรื่องความไว้วางใจTRUST
2. ให้ทุกคนยืนเป็นวงกลม 2 วง ปิดตาด้วยผ้า (เปิดเพลง) แล้วหันหน้าเข้าหากัน แล้วยื่นมือมาสัมผัสกัน ยิ้มและกล่าวคำว่า “สวัสดี” และเดินวนไป เพื่อกล่าวคำทักทายจนครบทุกคน
3. คนที่อยู่แถวหลังเปิดผ้า แล้วจับคู่กับคนแถวหน้า วิทยากรสั่งให้คนที่ปิดตาทำตัวเป็นรถให้คนที่เปิดตาเป็นคนขับและหัดลับกันเป็นคนขับ คนที่ถูกขับปิดตา
4. วิทยากรซักถามความรู้สึก ในระหว่างที่เป็นคนขับ และคนถูกขับ
5. วิทยากรชี้แจงเรื่องการสร้างความไว้วางใจที่มีความสำคัญ ที่ครูจะต้องมีคุณลักษณะ ของผู้นำด้านความไว้วางใจ ซึ่งต้องสะสมระยะเวลาในการสร้างความไว้วางใจ แต่ความไว้วางใจสามารถถูกทำลายลงได้เพียงเวลาไม่นาน ด้วยพฤติกรรมด้านลบ

7. ครูทำแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)
8. อภิปรายกลุ่มและสรุปแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย เรื่อง TRUST
2. ฝ่าผุกตา / ดนตรี
3. แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
4. กระดาษ,ปากกาสีต่างๆ,กระดานคลิปบอร์ด
5. ไมโครโฟน,ลำโพง

การประเมินโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ

พระบรมราโชวาท

- ความจริงใจต่อผู้อื่นเป็นคุณธรรมสำคัญมากสำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จและความเจริญ เพราะช่วยให้สามารถจัดปัดเป่าปัญหาได้มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาอันเกิดจากความกินแหนงแคลงใจและเอารัดเอาเปรียบกัน. นอกจากนั้น ยังทำให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และความร่วมมือสนับสนุนจากทุกคนทุกฝ่าย ที่เชื่อมั่นในเหตุผลและความดี. ผู้มีความจริงใจจะทำการสิ่งใด ก็มักสำเร็จได้โดยราบรื่น. . .

- พระบรมราโชวาทพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยวันเสาร์ที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๓๕

ความไว้วางใจ (TRUST)

ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจยินยอม หรือ
เชื่อมั่นของบุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่ง เต็มใจที่จะ
พึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และประสานงานกันได้
ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การให้ความจริง มีความ
น่าเชื่อถือ มีความเข้าใจและการใช้เวลา ความ
ไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน และ
เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จจากสภาพความ
เป็นจริงในสังคม



ครูกับความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน
การเป็นครู และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ
ในการสอน ทำให้ นักเรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตาม
ด้วยความเต็มใจยินยอม เชื่อมั่น เต็มใจที่จะพึ่งพา
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเชื่อฟัง เกิดการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน



ความสำคัญของความไว้วางใจ

1. มีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสภาพหรือบทบาทไหนเมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างว่าจะทำร้ายหรือเกิดสิ่งไม่ดีกับตน ครอบครัว คนงาน หัวหน้างาน สังคม หรือประเทศ
2. เป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่น ทำให้สังคมน่าอยู่มากขึ้น



ความสำคัญของความไว้วางใจ

3. ช่วยให้คุณกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เสี่ยงไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ จึงทำให้คุณประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อ ยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป
4. เป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ความไว้วางใจ (TRUST)

1. จริงใจ ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นคนสม่ำเสมอคงเส้นคงวา
2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น ตรวจสอบได้
3. รู้จักยอมรับผิดและขอโทษเมื่อรู้ว่าผิด กล่าวเชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค
4. รักองค์กร รักงาน รักทีมงาน ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้อื่น



ความไว้วางใจ (TRUST)

นกเปิดน้ำกับการทำงานเป็นทีม
คนไทยสามัคคีเพื่อแผ่นดินไทย
ภาพยนตร์สั้น เรื่อง ครูคนใหม่

การสร้างควมไว้วางใจ



การสร้างควมไว้วางใจต้องใช้เวลาและความจริงใจ เป็นสิ่งที่คุณต้องสร้างให้เกิดกับตนเอง ซึ่งหากไม่ได้รับควมไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร ก็เป็นการยากที่จะทำงานในอาชีพครูได้สำเร็จและมีความสุข

การสร้างควมไว้วางใจ



การสร้างควมไว้วางใจ
Building TRUST

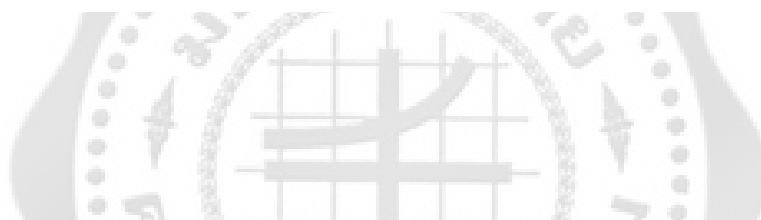


บุคลิกที่เสริม

1. รับฟังด้วยความตั้งใจ อย่างเข้าใจ
2. สนทนาวางเปิดเผยของใจ ตรงไปตรงมา พูดสิ่งที่เป็ข้อเท็จจริง พูดเท่าที่รู้
3. ให้ความเคารพผู้อื่นตามสมควร
4. ทำตัวให้เป็นทองแท้ - เปิดเผย ไปรุ่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น ตรวจสอบได้
5. รู้จักผิด และขอโทษเป็นเมือรู้ว่าทำผิด แสดงความรับผิดชอบ ไม่ให้ศักดิ์ศรีมาตำตอ

บุคลิกที่บั่นทอน

- แทนที่จะ** ฟังบ้างไม่ฟังบ้าง ฟังแบบผ่านๆ
- แทนที่จะ** พูดแบบมีเลศนัย พูดกำกวม วกวน พูดไม่หมดเปิดบังข้อมูลบางส่วน พูดบิดเบือน ใช้คำพูดเชิงเหน็ดกำไ้เข้าใจไขว้เขว ฯลฯ
- แทนที่จะ** ยกตนข่มท่าน แสดงความเป็นใหญ่ รู้ทุกเรื่องเก่งอู่ตนเดียว
- แทนที่จะ** ทำตัวแบบลับ ลวง พราง ปิดบัง ซ่อนเร้น
- แทนที่จะ** ปิดการะ จุระไม่ใส่ โทษว่าผู้อื่น



การสร้างควมไว้วางใจ
Building TRUST



บุคลิกที่เสริม

6. รักองค์กร รักงาน รักทีมงาน ให้เครดิตกับผู้อื่น
7. ยื่นชมความสามารถของผู้อื่น ชมเชยอย่างจริงใจ ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อต่อยอด
8. กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทาย

บุคลิกที่บั่นทอน

- แทนที่จะ** อยู่ไปวันๆ ปฏิเสธงาน ยืนทาลับหลัง เอาความดีความชอบใส่ตัว พูดคุยความลับของผู้อื่น
- แทนที่จะ** ดูหมิ่น ต้มทาส่อล่อย ตำหนิ วิจารณ์
- แทนที่จะ** หลีกเลียง ฝัดผ่อน ผลัดวันประกันพรุ่ง

บรรณานุกรม

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1628&read=true&count=true#sthash.qR2OFmEb.dpu

<http://www.youtube.com>. นักเปิดน้ำกับการทำงานเป็นทีมคนไทย
สามัคคีเพื่อแผ่นดินไทยภาพยนตร์สั้น เรื่อง ครูคนใหม่



แบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)
ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
(ผู้รับการฝึกอบรม)

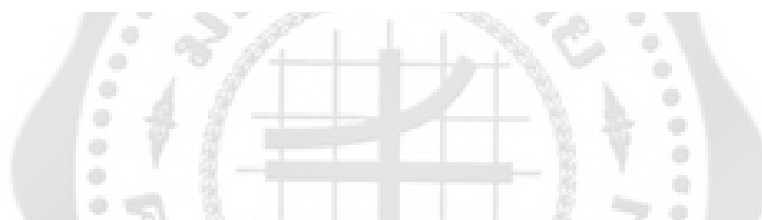


๑) ครูบีได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มสาระให้เป็นผู้ออกข้อสอบคัดเลือกนักเรียน ครูบีได้ออกข้อสอบด้วยความตั้งใจตามหลักวิชาการ โดยปกปิดข้อสอบอย่างรัดกุม เหตุใดครูบีจึงทำเช่นนั้น

- ก. ต้องการให้การสอบมีความน่าเชื่อถือเป็นธรรม
- ข. ต้องการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ
- ค. ไม่ต้องการถูกตำหนิจากครูคนอื่น

➡ ข้อ 2

เฉลย



2) ครู ข. เป็นครูประจำชั้น ม.3/5 ได้รับมอบหมายให้เก็บเงินบริจาคจากผู้ปกครอง ซึ่งในปีการศึกษานี้มียอดบริจาคจำนวน 84,500 บาท ทั้งที่ครู ข. มีภาระทางการเงินที่จำเป็นต้องใช้เงินเร่งด่วนแต่ครู ข. ให้นำเงินที่ได้รับส่งให้การเงินของโรงเรียนในทันทีที่ได้รับเงินมา เหตุใดครู ข. จึงทำเช่นนั้น

- ก. ต้องการเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต
- ข. ไม่ต้องการให้เพื่อนครูนิทา
- ค. ต้องการนำเงินไปพัฒนาโรงเรียน

➡ ข้อ 3

เฉลย

3) ครู ค. เป็นครูผู้ช่วยเดินทางมาโรงเรียนก่อน 6 โมงเช้าทุกวัน อยู่เฝ้าสอนและเข้าประชุมตรงเวลาทุกครั้ง จนได้รับรางวัล ครูผู้ไม่มีวันลาจากทางโรงเรียน เหตุใดครู ค. ถึงทำเช่นนั้น

- ก. ต้องการได้รับเกียรติบัตรจากทางโรงเรียน
- ข. ต้องการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่
- ค. ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคน

➡ ข้อ 4

เฉลย



4) ครู ง. เป็นคนเอาจริงเอาจัง ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จนได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระ เหตุใดครู ง. ถึงปฏิบัติตนเช่นนั้น

- ก. ต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพ
- ข. ปฏิบัติตามหน้าที่หน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
- ค. ต้องการให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจ

➡ ข้อ 5

เฉลย

5) ครู จ. ได้รับแจ้งจากฝ่ายการเงิน ว่าใบเสร็จที่นำมาเบิกไม่ถูกต้อง และหัวหน้ากลุ่มสาระก็เร่งรัดให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว หากท่านเป็นครู จ. ท่านจะตัดสินใจทำอย่างไร เพราะอะไร

- ก. จัดทำใบเสร็จที่ถูกต้องรับส่งให้ฝ่ายการเงินเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิ
- ข. แจ้งหัวหน้ากลุ่มสาระว่าฝ่ายการเงินไม่ให้เบิกเพื่อพ้นความผิด
- ค. กลับไปยังร้านค้าให้จัดทำใบเสร็จที่ถูกต้องแล้วนำส่งฝ่ายการเงินทันทีเพราะต้องการให้เสร็จสิ้น

➡ ข้อ 6

เฉลย



6) ครู ฉ. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินโรงเรียน เมื่อคณะกรรมการมาถึงเอกสารได้ถูกจัดเตรียมได้ทาสไป หากท่านเป็นครู ฉ. ท่านจะตัดสินใจทำอย่างไร เพราะอะไร

- ก. รับดำเนินการรวบรวมเอกสารสำเนาเท่าที่มีอยู่ให้คณะกรรมการ เพราะไม่ต้องการให้เสียชื่อเสียง
- ข. แจ้งกรรมการโดยตรงว่าเอกสารหาย เพราะต้องการแสดงความบริสุทธิ์ใจ
- ง. แจ้งให้กรรมการประเมินจากสภาพจริงและตอบคำถามที่คณะกรรมการถาม เพราะต้องการแสดงความรับผิดชอบ

➡ จบ

เฉลย

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
1	3	2	1

ข้อ 1  ข้อ 2



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
2	2	1	3

ข้อ 2  ข้อ 3

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
3	1	3	2

ข้อ 3 ↔ ข้อ 4



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
4	1	3	2

ข้อ 4 ↔ ข้อ 5

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
5	2	1	3

ข้อ 5 ↔ ข้อ 6



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
6	1	2	3

ข้อ 6 ↔ จบ

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 4

เรื่อง การให้บริการ (SERVICE)

สาระสำคัญ

การให้บริการ คือ การเป็นคนที่สนใจคนอื่น และให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพและสติปัญญา เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การให้ตรงตามที่ต้องการ ในสังคมปัจจุบัน “Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่นซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา การบริการสามารถแสดงออกได้ 2 แบบ คือ ขั้นตอนการให้บริการ เป็นการปฏิบัติการตามขั้นตอนและเทคนิคของวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์ตรงตามความต้องการมากที่สุด และพฤติกรรมบริการ เป็นการแสดงออกด้านการแต่งกาย สีหน้า แววตา กิริยา ท่าทาง และการพูดจา ซึ่งพฤติกรรมที่ดี ย่อมสร้างความสุข ให้เกิดกับผู้บริการได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การแต่งกายที่สุภาพ สะอาด เรียบร้อย สีหน้าและแววตาที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส อ่อนโยน กิริยาท่าทางที่ สุภาพ อ่อนน้อม การพูดจาด้วยน้ำเสียงที่นุ่มนวล สุภาพ ชัดเจน ให้เกียรติ มีหางเสียงไม่ห้วน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ช่วยมีความรู้และเข้าใจคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านการให้บริการ
2. เพื่อให้ผู้ช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการและนำเสนอแนวทางได้

เวลา

ภาคความรู้ จำนวน 15 นาที ภาคกิจกรรม 25 นาที ภาคนำเสนอ 50 นาที

กิจกรรม

1. ครูผู้ช่วยคู่มือเล่มเดียว เรื่อง การให้บริการ (SERVICE)
2. ครูผู้ช่วยแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม ระดมสมองเรื่อง การให้บริการที่ดี
 - กลุ่มที่ 1 บริการนักเรียน
 - กลุ่มที่ 2 บริการผู้ปกครอง, ชุมชน
 - กลุ่มที่ 3 บริการเพื่อนครูและผู้บริหาร

3. ครูผู้ช่วยนำเสนอแนวทางการให้บริการที่ดี
4. สุ่มครูผู้ช่วยออกมาเล่าเรื่องความประทับใจที่เกิดขึ้นในชีวิต จากการให้บริการ หรือการต้อนรับหน่วยงานหรือสถานประกอบการต่างๆ
5. ครูผู้ช่วยทำแบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
6. อภิปรายกลุ่มและสรุปแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย การให้บริการ
2. แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
3. สลาก, กระดาษ, ปากกาสีต่างๆ, กระดานคลิปบอร์ด
4. ไมโครโฟน, ลำโพง

การประเมินโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการให้บริการ

การให้บริการ (SERVICE)

อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องมาแต่โบราณว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ จึงควรจะได้พิจารณากันว่า เกียรตินั้นคืออะไร ประชาชนผู้หนึ่งกล่าวไว้ว่า ทุกคนควรเป็นคนที่มีความเกียรติ เพราะคนที่มีเกียรติ คือ คนที่ไม่ตกเป็นเครื่องมือของผู้ใด ทั้งเป็นผู้ขยัน และสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำตนให้เป็นที่ยอมรับเป็นคนกล้าและอาจหาญต่อการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบในที่ทั้งปวง...

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร แก่บัณฑิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

การให้บริการ (SERVICE)

การบริการ (Service) คือ การให้ความช่วยเหลือ หรือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะ ได้รับความประทับใจ และ ชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่ง ดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กร



การให้บริการ (SERVICE)

การให้บริการ คือ การเป็นคนที่สนใจคนอื่น และให้ด้วยความเต็มใจตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะเป็นการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพและสติปัญญา เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจเอาใจใส่ ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ การดูแลด้วยความเอาใจใส่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การให้ตรงตามที่ผู้รับบริการต้องการ ในสังคมปัจจุบัน “Servant Leader” ผู้นำต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ให้บริการ จะเป็นคนที่สนใจคนอื่นซึ่งจะให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามที่ผู้รับบริการต้องการ จะมีการดูแลทั้งด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา

การให้บริการ (SERVICE)

การให้บริการสังคมปัจจุบันจัดเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ครูต้องมีจิตสาธารณะ เป็นคนที่สนใจคนอื่นให้บริการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ



การให้บริการ (SERVICE)

1. ให้เกียรติผู้รับบริการ
2. มีน้ำใจ มีจิตใจเอื้ออาทรให้บริการด้วยความเต็มใจ
3. มีความเข้าใจและให้บริการด้วยความต้องการของผู้รับบริการ
4. ให้บริการและความช่วยเหลือเต็มกำลังความสามารถของตน



การให้บริการ (SERVICE)

ความมีอัธยาศัยไมตรีจะทำให้ผู้รับบริการอบอุ่นและ
ประทับใจ ผู้รับบริการที่มาใช้บริการต้องการให้ผู้ให้บริการ
แสดงออก ดังนี้

1. บริการที่มีไมตรีจิต
2. การยิ้ม
3. คำพูดที่ไพเราะ
4. การให้ความช่วยเหลือ



การให้บริการ (SERVICE)

5. น้ำเสียงที่น่าฟังประทับใจไม่ห้วน
6. ผู้ให้บริการแสดงออกซึ่งความมีอัธยาศัย
7. เมื่อกระทำผิดพลาดรู้จักการยอมรับ
8. ให้การต้อนรับอย่างอบอุ่นต่อผู้มารับบริการ



การให้บริการ (SERVICE)

จรรยาบรรณของครูต่อผู้รับบริการ(นักเรียน)

1. ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ



การให้บริการ (SERVICE)

3. ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ต้องไม่กระทำความผิดทั้งปวงต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
5. ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรี่ยรังหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

การให้บริการ (SERVICE)

การเป็นคนที่น่าสนใจคนอื่น และให้ด้วยความเต็มใจตามที่
ผู้รับบริการต้องการ เป็นการดูแลผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอด้วยความ
สนใจเอาใจใส่



*** บริการนักเรียน

*** บริการผู้ปกครอง, ชุมชน

*** บริการเพื่อนครูและผู้บริหาร

การให้บริการ (SERVICE)

ข้อควรระวังในการให้บริการ

○ ไม่สนใจความต้องการของผู้รับบริการ

การให้บริการในทุกกรณีจะต้องแสดง
ว่าผู้รับบริการมีความสำคัญ จึงต้องระวังไม่
แสดงกิริยาที่เพิกเฉยไม่สนใจผู้รับบริการ
อย่างจริงจัง

การให้บริการ (SERVICE)

หัวใจของการให้บริการ

1. **ต้องการความรวดเร็ว** ซึ่งภาวะการณ์แข่งขันยุคปัจจุบัน ความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย ดังนั้น การให้บริการที่รวดเร็วจึงเป็นที่ประทับใจ เพราะจะไม่ต้องเสียเวลารอคอย สามารถใช้เวลาได้คุ้มค่า ในช่วงเวลาสั้น ๆ สามารถทำงานได้หลายอย่าง ทำให้สามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานได้



การให้บริการ (SERVICE)

หัวใจของการให้บริการ

2. **ประหยัดเงินและเวลา** การให้บริการที่รวดเร็ว ช่วยให้ประหยัดเงินในการจ้างหรือใช้จ่าย การให้บริการ เช่น แทนที่จะใช้เงินจ้างบุคคลทำงาน 3 วัน แต่ผู้ให้บริการทำงานด้วยน้ำใจ การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์รวดเร็ว ทำให้การใช้จ่ายเงินน้อยลง เพราะงานเสร็จเร็วทำให้ทุกฝ่าย ประหยัดเงินและเวลาและทำให้ผู้มารับบริการสามารถปฏิบัติงานอื่นได้อีก จึงจะสามารถเพิ่มคุณค่าและรายได้ให้กับทุกฝ่าย

การให้บริการ (SERVICE)

ความสำคัญและจำเป็นในการให้บริการ

ไม่ว่าจะเป็นงานราชการส่วนใดก็ตาม มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การดำเนินงานสู่จุดประสงค์ คือความก้าวหน้าของประเทศตามบทบาทหน้าที่แห่งตน ทำให้ข้าราชการทุกคนต้องเป็นนักบริการไปด้วย



การให้บริการ (SERVICE)

เป็นผู้บริการที่ดีในฐานะข้าราชการ

1. เป็นผู้ที่มีจิตใจที่มุ่งถึงประชาชนเป็นหลัก (sense of community) โดยถือว่าหน้าที่ราชการเป็นภารกิจเพื่อสังคม เมื่อมีโอกาที่จะให้บริการในหน้าที่ มีความกระตือรือร้น ที่จะกระทำที่จะช่วยเหลือด้วยความยินดี

การให้บริการ (SERVICE)

2. เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์ความต้องการแท้จริงของผู้รับบริการ จะด้วยความสังเกต การรวบรวมจากการสังเกตข้อมูลเหล่านี้เมื่อได้มามากพอจะมาประกอบกัน เพื่อการวินิจฉัยและหาแนวทางที่เหมาะสมและดีที่สุด



การให้บริการ (SERVICE)

3. เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ด้วยการใช้ภาษาที่ง่าย ยึดแน่นแจ่มใส เข้าใจถึงการพูดจา หรือแนวทางที่จะช่วยเหลือที่ดีที่สุด การสื่อสารเป็นสิ่งปกติวิสัยของมนุษย์ทุกระดับ การทำงานทุกอย่างจะมีโอกาสของการสื่อสารกัน เพื่อถามเพื่อตอบ เพื่ออธิบายในงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเป็นการส่ง และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

การให้บริการ (SERVICE)

4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการฟัง (Listening) ในแง่ของจิตวิทยาการฟังมีความหมายมากสำหรับผู้พูด ประโยชน์สำหรับผู้ฟัง ความหมายสำหรับผู้พูดเนื่องจากมีผู้ฟังทั้งเป็นความสบายใจ เป็นความมั่นใจ และเข้าใจของผู้พูดทำให้ระบายออกได้มาก



การให้บริการ (SERVICE)

ในสถานศึกษานั้น การบริการ ถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ครูต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ



การให้บริการ (SERVICE)

ความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ

- 1. การสร้างความพอใจ
- 2. สร้างคุณค่าของการบริการ
- 3. สร้างเสริมให้เกิดความร่วมมือ
- 4. เข้าถึงจิตใจผู้รับบริการ



การให้บริการ (SERVICE)

- ที่สุดจากใจ ที่1 การบริการ
...AISLIVE



บรรณานุกรม

<http://www.sc.mahidol.ac.th/scad/doc/employeedoc/>
คู่มือการให้บริการ

www.youtube.com. ที่สุดจากใจ ที่1 การบริการ...AIS LIVE

www.youtube.com. วิธีรับมือกับคำวิจารณ์ลบๆ จากคนอื่น

○ www.youtube.com. บริการนักเรียน

○ www.youtube.com. บริการผู้ประกอบการ, ชุมชน



แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

(ผู้รับการฝึกอบรม)

1) จ. เป็นผู้ปกครองนักเรียนมาติดต่อขอทราบผลการเรียนของ
ด.ญ.ด. ขณะใกล้เวลาโรงเรียนเลิก หากท่านเป็นครูผู้ทำหน้าที่
แจ้งผลการเรียนท่านจะปฏิบัติอย่างไร เพราะเหตุใด

ก. ให้ผู้ปกครองเขียนบันทึกขอรับเอกสารไว้แล้วมาติดต่อ
รับในวันรุ่งขึ้น

ข. ให้ผู้ปกครองเขียนชื่อนักเรียนและเบอร์โทรศัพท์ไว้เพื่อ
ติดต่อกลับภายหลัง

ค. ให้ผู้ปกครองนั่งรอแล้วรับหาข้อมูลให้

➡ ข้อ 2

เฉลย

2) จ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำเอกสารให้กับนักเรียนที่มาขอใช้
บริการ แต่เนื่องจากนักเรียนได้มาขอใช้บริการเป็นจำนวนมาก จ. จึงไม่
สามารถดำเนินการจัดทำได้ทันตามกำหนดที่ได้นัดรับเอกสารกับนักเรียนได้
เมื่อมีนักเรียนมาขอรับเอกสารในวันที่กำหนดรับเอกสาร จ. จะดำเนินการ
อย่างไรจึงจะได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ

ก. ดำเนินการให้บริการอย่างเร่งด่วน ให้กับนักเรียนที่มาขอรับเอกสาร

ข. แจ้งนักเรียนขอเลื่อนเวลาการรับเอกสารเนื่องจากไม่สามารถจัดทำ
เอกสารได้ทัน เพราะมีนักเรียนจำนวนมากที่มาขอเอกสาร โดยได้กริยาวาง
ที่สุภาพแก่นักเรียน

ค. บอกนักเรียนที่มาขอรับเอกสารว่าเอกสารยังไม่เสร็จ ไว้คอยมารับเอกสาร
ที่หลัง

➡ ข้อ 3

เฉลย

3) ครู ท. ได้รับมอบหมายจากครู บ.ให้ทำหน้าที่ดูแลและรักษาข้อสอบก่อนให้ครูนำไปใช้สอนนักเรียน เมื่อครูมารับข้อสอบ ครูท. ได้แจกข้อสอบให้ครูแต่เกิดเหตุการณ์ผิดพลาดแจกข้อสอบผิดวิชาทำให้ครูเจ้าของวิชาไม่พอใจ หากท่านเป็นครู ท.ท่านจะปฏิบัติอย่างไร เพราะเหตุใด

ก. รายงานให้กับครู บ.ทราบ เพราะถ้าไม่รายงานอาจถูกครู บ.ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าตำหนิว่าบกพร่องต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข. รายงานให้กับครู บ.ทราบ เพราะครู บ.ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าจะเห็นว่าเมื่อทำงานบกพร่องแล้วยอมรับในข้อบกพร่องของตน

ค. ไม่รายงานให้กับครู บ.ทราบ เพราะกลัวว่าตนเองจะถูกลงโทษในสิ่งที่ตนทำงานบกพร่อง

➡ ข้อ 4

เฉลย

4) ครู ช.เป็นครูสอนวิชาภาษาไทยให้กับ ด.ช.อ. ซึ่งเป็นเด็กไม่ตั้งใจเรียนหนังสือ และชอบโดดเรียนอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ ด.ช.อ. สอบตกวิชาภาษาไทยทำให้ผู้ปกครองโทรถามครู ช. ตลอดเวลาเรื่องลูกสอบตก ถ้าเป็นท่านเป็นครู ช.จะทำอย่างไร

ก. ชี้แจงและอธิบายให้ผู้ปกครองทราบสาเหตุ

ข. สั่งให้ผู้ปกครองมาพบฝ่ายปกครอง

ค. ชี้แจงและแนะนำให้ผู้ปกครองกำชับให้นักเรียนมาติดต่อสอบซ่อม

➡ ข้อ 5

เฉลย

5) ครู อ.เจ้าหน้าที่ทะเบียนวัดผลขออนุญาตลาถึงเนื่องจากลูกสาวมีอาการไข้เลือดออก และเมื่อตอนเช้ามีนักเรียนมาพบขอเอกสารเพื่อใช้ในการรายงานตัวเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ทำเรื่องไว้เมื่อสัปดาห์ที่แล้ว แต่ครู อ.มาปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ ถ้าเป็นท่านเป็นครู อ. จะจัดการกับปัญหาอย่างไร

- ก. ลาถึงตามสิทธิ
- ข. ขอให้ครูคนอื่นที่สามารถทำได้ช่วยปฏิบัติงานแทน
- ค. เข้าไปดำเนินการจัดการด้านเอกสารในทันทีเพื่อสิทธิและประโยชน์ของนักเรียนโดยมอบหมายให้ผู้อื่นทำธุระส่วนตัวให้

➡ ข้อ 6

เฉลย

6) ครู ส.เป็นครูประจำวิชาวิทยาศาสตร์จะนำนักเรียนไปแข่งขันตอบปัญหาวิทยาศาสตร์ต่างโรงเรียน แต่รถโรงเรียนที่ขอพานักเรียนไม่ว่าง ครู ต.ซึ่งสอนวิชาคอมพิวเตอร์เป็นครูที่ปรึกษาให้นักเรียนกลุ่มดังกล่าว ได้ทราบเรื่อง ถ้าเป็นท่านเป็นครู ต.จะจัดการแก้ไขปัญหาอย่างไร

- ก. อาสาขับรถตนเองพานักเรียนเข้าแข่งขัน
- ข. พยายามหารถโรงเรียนให้นักเรียนไปแข่งขัน
- ค. ให้ครูประจำวิชาดำเนินการหารถเอง

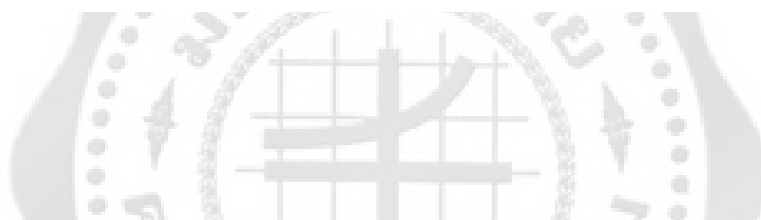
➡ จบ

เฉลย

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
1	1	2	3

ข้อ 1 ↔ ข้อ 2



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
2	3	2	1

ข้อ 2 ↔ ข้อ 3

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
3	3	2	1

ข้อ 3 ↔ ข้อ 4



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
4	2	1	3

ข้อ 4 ↔ ข้อ 5

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
5	1	2	3

ข้อ 5 ↔ ข้อ 6



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
6	2	1	3

ข้อ 6 ↔ จบ

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 5

เรื่อง การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

สาระสำคัญ

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสาร (message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel) การติดต่อสื่อสารเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของผู้นำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้นำจะใช้ในการดำเนินงานให้ได้ผลตามที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวย่อมขึ้นกับตัวผู้ใช้ การรู้จักเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ทำ คุณลักษณะของผู้รับ และสภาพแวดล้อม การสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นก็ต่อเมื่อวัตถุประสงค์หรือความต้องการของผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความสอดคล้องต้องกัน ซึ่งหากเกิดความไม่สอดคล้องต้องกันหรือขัดแย้งกันการสื่อสารก็จะประสบความล้มเหลวมนุษย์ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการใดๆ ของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม การสื่อสารเป็นพื้นฐานในการติดต่อของมนุษย์ และเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการทางสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้และเข้าใจคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการติดต่อสื่อสารและนำเสนอแนวทางได้

เวลา

ภาคความรู้ จำนวน 15 นาที ภาคกิจกรรม 25 นาที ภาคนำเสนอ 50 นาที

กิจกรรม

1. ครูผู้ช่วยคู่มือเล่มเดียว เรื่อง การติดต่อสื่อสาร ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
2. จับประเด็นโดยใช้แผนผังความคิดวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันระดมความคิดและสรุปการติดต่อสื่อสารเชิงบวก / เชิงลบ
3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์
4. ครูผู้ช่วยฝึกทักษะการสื่อสารด้านการพูด โดยใช้กิจกรรม “พูดให้เชื่อ” ทุกคน

- จับสลากเพื่อ“พูดโน้มน้าวให้เพื่อนเชื่อ” คือ พูดไปจนกว่าเพื่อนจะบอกว่า เชื่อแล้วค่ะ/

ครับ

6. ครูผู้ช่วยทำแบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
7. อภิปรายกลุ่มและสรุปแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุด การสื่อสาร
2. แบบวัดพฤติกรรม(กรณีศึกษา)
3. สลาก, กระดาษ, ปากกาสีต่างๆ, กระดานคลิปบอร์ด
4. ไมโครโฟน, ลำโพง

การประเมินโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารประกอบการฝึกอบรม

Power point สื่อมัลติมีเดีย ชุดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร

พระบรมราโชวาท

- “...หลักของคุณธรรมคือ การคิดด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ก่อนจะพูดจะทำสิ่งไร จำเป็นต้อง หยุดคิดเสียก่อน เพื่อรวบรวมสติให้ตั้งมั่น และจิตสว่างแจ่มใส ซึ่งเมื่อฝึกหัดคุ้นเคยชำนาญแล้ว จะกระทำได้คล่องแคล่วช่วยให้สามารถแสดงความรู้ ความคิดในเรื่องต่างๆ ให้ผู้ฟังได้เข้าใจได้ง่าย ได้ชัด ไม่ผิด ทั้งหลักวิชา ทั้งหลักคุณธรรม ...” พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ.2535

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

1. ใช้ภาษาและกริยาท่าทางที่สุภาพ
2. มีการติดต่อสื่อสารที่เป็น เชิงบวกและเชิญชวน
3. ติดต่อสื่อสารด้วยข้อความที่เป็นจริงโดยไม่ปกปิด
บิดเบือนข้อเท็จจริง
4. มีการติดต่อสื่อสารด้วยความจริงใจและรับฟังผู้อื่น
อย่างตั้งใจ



การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดสาร (message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel) การติดต่อ สื่อสารเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของผู้นำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้นำจะใช้ในการดำเนินงานให้ได้ผลตามที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวผู้ใช้ การรู้จักเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ทำ

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

หลักสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่ผู้นำการศึกษา ควรคำนึงถึงคือ

1. การสื่อสารเป็นการยอมรับ (Communication is Perception) ผู้นำสามารถสื่อสารโดยใช้กลยุทธ์หรือวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้รับสารยอมรับ
2. การสื่อสารเป็นความคาดหวัง (Communication is Expectation) ผู้นำใช้การสื่อสารเพื่อคาดหวังในสิ่งที่ตั้งเป้าหมาย และสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารดำเนินงานในสิ่งที่ต้องการ

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

หลักสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่ผู้นำการศึกษา ควรคำนึงถึงคือ

3. การสื่อสารสร้างความต้องการ (Communication makes Demand) ผู้นำสื่อสาร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการ ความพึงพอใจ โดยใช้แรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในแต่ละคน
4. การสื่อสารเป็นความแตกต่างทั้งความเป็นมิตรและศัตรู (Communication and Information are different and indeed largely opposite yet interdependent) ผู้นำใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

ผู้นำในองค์กรอาจพบปัญหาอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารทำให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีข้อปฏิบัติบางประการที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเกิดประสิทธิภาพได้ดังนี้

1. การสื่อสารที่อ่านวยประโยชน์อย่างดีที่สุดภายใต้บรรยากาศของความจริงใจและเชื่อมั่นทั้ง 2 ฝ่าย
2. การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

3. การติดต่อสื่อสารที่ดีควรจะมีลักษณะ เป็นการตั้งใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดี

4. การติดต่อสื่อสารควรจะมีจุดมุ่งหมาย มีมาตรฐานแน่นอนและมีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสม

5. การติดต่อสื่อสารควรมีลักษณะที่สะดวกทั้งสองทาง

6. ข่าวสารที่สำคัญควรมีความชัดเจนและแน่นอนตรงกับวัตถุประสงค์ที่ส่ง

7. การติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีความถี่ของการหรือวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกัน

8. สายการเดินทางของข่าวสารควรจะเป็นแนวทางและสะดวกที่สุด

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

การติดต่อสื่อสารที่ครูใช้สื่อสารกับนักเรียนส่วนใหญ่คือวิธีการพูด เขียน และการใช้ภาษาท่าทาง การสื่อสารที่เหมาะสมต้องเลือกใช้ภาษาสุภาพ กริยาท่าทางที่แสดงออกถึงความเมตตา อ่อนโยน แสดงถึงความเข้าใจโดยเฉพาะการพูดควรต้องใช้ลักษณะของปิยวาจา ดังนี้

1. ต้องเป็นคำจริง เมื่อมีเหตุสำคัญที่ต้องพูดก็กล่าวโดยไม่ปิ่นแก้ว เรือราว ไม่เสริมความให้กลาดเกลื่อนจากความจริง
2. ต้องเป็นคำสุภาพอ่อนโยน มีความไพเราะในถ้อยคำที่กลั่นออกจากน้ำใจ อันบริสุทธิ์ ไม่มีคำหยาบ คำด่า คำประชดประชัน คำเสียดสี ซึ่งฟังแล้วชวนให้ระคายหู

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

3. การติดต่อสื่อสารที่ดีควรจะมีลักษณะเป็นการจริงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดี

4. การติดต่อสื่อสารควรจะมีจุดมุ่งหมาย มีมาตรฐานแน่นอนและมีวิธีส่งข่าวสารที่เหมาะสม

5. การติดต่อสื่อสารควรมีลักษณะที่สะดวกทั้งสองทาง

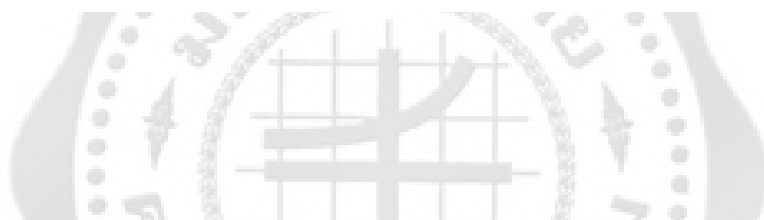
6. ข่าวสารที่ส่งควรมีความชัดเจนและแน่นอนตรงกับวัตถุประสงค์ที่ส่ง

7. การติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีความถี่ของการหรือวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องถึงกัน

8. สายการเส้นทางของข่าวสารควรจะเป็นแนวตรงและสะดวกที่สุด

การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

ในการติดต่อสื่อสารนั้นครูต้องใช้วิธีการสื่อสาร
ที่เหมาะสมใช้ภาษาสุภาพ กริยาท่าทางที่แสดงออก
ถึงความเมตตา อ่อนโยน แสดงถึงความเข้าใจ
โดยเฉพาะการพูดครูต้องใช้ลักษณะของปิยวาจา



การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

○ วิธีรับมือกับคำวิจารณ์ลบ ากับคนอื่น
โดยอาจารย์วันชัย ประชาเรืองวิทย์

บรรณานุกรม

- <http://www.marketing.blogs.ie.edu>
- www.youtube.com การคิดต่อสื่อสารในองค์กร



แบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

(ผู้รับการฝึกอบรม)



1) ครู น.เป็นครูที่ปรึกษาชั้นม.6/2 ได้รับแจ้งจากฝ่ายการเงินว่ามีนักเรียนจำนวน 12 คน ไม่ชำระค่าบำรุงการศึกษา ครู น.จึงทวงถามจากนักเรียนในชั้นเรียน ทำให้นักเรียนรีบแจ้งให้ผู้ปกครองรับมาชำระ หากท่านเป็นครู น.จะทำเช่นไร เพราะอะไร

ก. เรียกนักเรียนมาอธิบายถึงความจำเป็นในการชำระค่าบำรุงการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ของนักเรียนทุกคน

ข. กล่าวถึงระเบียบของทางโรงเรียนให้นักเรียนเข้าใจ เพราะเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนควรยึดถือปฏิบัติ

ค. ติดต่อประสานกับผู้ปกครองโดยตรงเพื่อไม่ให้นักเรียนเกิด

➡ ความอาย
ข้อ 2

เฉลย



2) นักเรียนชกต่อยกันจนศีรษะปูด ครู ส.ผู้ทำหน้าที่ประสานงานประณันนักเรียนได้แจ้งว่านักเรียนเกิดอุบัติเหตุลื่นล้ม หากท่านครู ส.จะทำเช่นไร เพราะอะไร

ก. แจ้งว่านักเรียนลื่นล้มเพราะช่วยรักษาผลประโยชน์ของนักเรียน

ข. แจ้งว่านักเรียนชกต่อยกันเพราะไม่ต้องการพูดเท็จ

ค. ประสานให้ผู้ปกครองเป็นผู้แจ้งต่อประณันเพื่อความสะดวกในการทำงาน

➡ ข้อ 3

เฉลย

3) ครู จ.ได้เชิญชวนให้นักเรียนร้องเพลงชาติเสียงดังเพื่อแสดงความภูมิใจในความเป็นชาติไทย นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และแข่งขันกันร้องเพลงชาติในเช้าวันนั้น หากท่านเป็นครู จ. ท่านจะตัดสินใจทำอะไร เพราะเหตุใด

ก. ปลุกเร้าให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการรักชาติร่วมร้องเพลงชาติเสียงดังเพื่อแสดงพลัง

ข. เชิญชวนให้ร้องเพลงชาติเสียงดังเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ค. ใช้น้ำเสียงดุขันเพื่อกดดันให้นักเรียนร้องเพลงชาติเสียงดัง

➡ ข้อ 4

เฉลย

4) เมื่อผู้อำนวยการเดินมาที่ห้องพักครูถามหาครู บ. ขณะที่ครู บ.ออกไปทำธุระส่วนตัวนอกโรงเรียน ครู ล.จึงตอบแทนว่าครู บ.ไปเขต หากท่านเป็นเป็นครู ล.ท่านจะทำอย่างไร เพราะอะไร

ก. ตอบตามความเป็นจริงเพราะไม่ต้องการพูดเท็จ

ข. ตอบว่าไม่ทราบเพราะไม่คุ้นเคยกับครู บ.

ค. ตอบว่าครู บ.ไม่มาโรงเรียนเพราะไม่เห็นตั้งแต่เช้า

➡ ข้อ 5

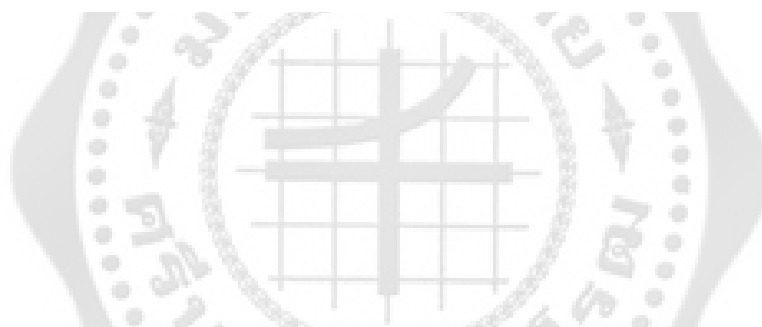
เฉลย

5) ครู ก.สอบได้เป็นครูผู้ช่วย ครู บ.จึงกล่าวแสดงความยินดีด้วยท่าทางดีใจ หากท่านเป็นครู บ.ท่านจะทำอย่างไรเพราะอะไร

- ก. กล่าวแสดงความยินดีตามมารยาท
- ข. แสดงความยินดีด้วยความจริงใจ
- ค. แนะนำแนวทางในการเป็นครูผู้ช่วยที่ดี

➡ ข้อ 6

เฉลย



6) โรงเรียนขอความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลงกระดานดำเป็นไวทบอร์ด ครู ก.แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนกระดานดำเนื่องจากนักเรียนเห็นข้อความไม่ชัดเจน หากท่านเป็นครู ก. ท่านจะทำอย่างไร เพราะเหตุใด

- ก. รับแสดงเหตุผลเพื่อทำให้ทุกคนปฏิบัติตาม
- ข. เปิดโอกาสให้ทุกคนชี้แจงเหตุผลเพื่อหาข้อสรุป
- ค. เชิญชวนให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการใช้สื่อกระดานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

➡ จบ

เฉลย

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
2	2	1	3

ข้อ 2 ↔ ข้อ 3



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
3	3	2	1

ข้อ 3 ↔ ข้อ 4

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
4	3	1	2

ข้อ 4 ↔ ข้อ 5



เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
5	2	3	1

ข้อ 5 ↔ ข้อ 6

เฉลยแบบวัดพฤติกรรม (กรณีศึกษา)

ข้อที่	น้ำหนักคะแนน		
	ก	ข	ค
6	3	2	1

ข้อ 6 ↔ จบ



แผนการจัดการฝึกอบรม หน่วยที่ 6 เรื่อง ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรม

สาระสำคัญ

ค่ายผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการนำครูผู้ช่วยเข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับประสบการณ์การอยู่ร่วมกัน จากการทำกิจกรรมต่างๆผ่านกระบวนการกลุ่ม กระบวนการทางความคิด การกระทำ การแสดงออก และการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เป็นการเสริมสร้างให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยมีความรู้และเข้าใจคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองและนำเสนอแนวทางได้

เวลา

ภาคกิจกรรม 16 ชั่วโมง (2 วัน)

กิจกรรม

กิจกรรมเปิดสมอง เปิดใจ (ละลายพฤติกรรม)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเรียน

1.2 เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างความคุ้นเคย เตรียมความพร้อมใน

การเข้ารับการอบรม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 ให้ผู้เข้าร่วม นั่งรวมกันเป็นแถว หรือวงกลม แล้วแต่กรณี

2.2 ผู้นำกิจกรรม หาคำสำคัญหลัก (Key words) ในการเล่นเกมนี้นี้ 3 คำ ซึ่งอาจเป็นชื่อโครงการ ชื่อค่ายอบรม หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้นำกิจกรรมพูดคำว่า “บางกะปิ” ให้ผู้เข้าร่วมปรบมือที่บริเวณหน้าขาตัวเอง 2 ครั้ง หรือ ให้ชูมือขึ้นสูงๆ แล้วปรบมือ 2 ครั้ง ซึ่งสามารถพูดสลับคำ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสับสน ก็จะเพิ่มความสนุกสนานมากยิ่งขึ้น

3. เล่นในลักษณะอย่างนี้ไปเรื่อยๆ ซึ่งอาจให้ปรบมือเฉพาะผู้ชายหรือผู้หญิง หรือให้ปรบมือเป็นกลุ่มเพื่อแข่งขันกันก็ได้ หรือใช้วิธีการการตอบคำถามต่างๆ เพื่อชิงรางวัล

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและคณะวิทยากร

กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน (การเป็นผู้นำ)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 เพื่อแบ่งกลุ่มและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ มอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบภายในกลุ่ม

ในกลุ่ม

1.2 เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจในกลุ่ม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 วิทยากรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมและให้สมาชิกในกลุ่มแบ่งหน้าที่กันภายในกลุ่ม

2.2 จากนั้นสุ่มตามตำแหน่ง เช่น การเรียกหัวหน้ากลุ่ม สมาชิก หรือ รองหัวหน้ากลุ่มให้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่วิทยากร ออกคำสั่ง หรือการใช้การส่งตัวแทนออกมาร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยอาจเป็นการตอบคำถามหรือการแสดงความคิดเห็น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 สร้างความคุ้นเคยและการสร้างกระบวนการการทำงานเป็นกลุ่ม

3.2 แสดงออกซึ่งผลของการประสานงาน การทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อผู้นำและผู้

ตามที่ดี

กิจกรรมจิตรกรเอก(ความแตกต่างระหว่างบุคคล)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 เพื่อแบ่งกลุ่มและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ มอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบภายในกลุ่ม

ในกลุ่ม

2.2 เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจในกลุ่ม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 จับกลุ่มสมาชิก โดยใช้กิจกรรมการนับเลข โดยดูจากจำนวนสมาชิกทั้งหมดและกำหนดเลขให้นับ โดยทุกกลุ่มต้องมีสมาชิกเท่ากัน

2.2 ดำเนินกิจกรรมโดยวิทยากรกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้แสดงออกถึงความร่วมมือต่างๆในการทำกิจกรรม

2.3 เมื่อดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรม กระบวนการทำงานกลุ่ม วิทยากรให้สิ่งเสริมแรงเป็นรางวัลในการเข้าร่วมกิจกรรม ตามข้อตกลง เช่น การสะสมเงิน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 สร้างความคุ้นเคยและการสร้างกระบวนการการทำงานเป็นกลุ่ม

3.2 แสดงออกซึ่งผลของการประสานงาน การทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อผู้นำและผู้

ตามที่ดี

กิจกรรมใครเป็นใคร(เรียนรู้นิสัยตนเองและผู้อื่น)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักตนเอง จากการทำแบบทดสอบ

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 จับกลุ่มสมาชิก โดยใช้กิจกรรมการนับเลข โดยดูจากจำนวนสมาชิกทั้งหมดและ

กำหนดเลขให้นับ โดยทุกกลุ่มต้องมีสมาชิกเท่ากัน

2.2 ดำเนินกิจกรรมโดยวิทยากรกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้แสดงออกถึงความร่วมมือ

ต่างๆในการทำกิจกรรม

2.3 เมื่อดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรม กระบวนการทำงานกลุ่ม วิทยากรให้สิ่งเสริมแรง

เป็นรางวัลในการเข้าร่วมกิจกรรม ตามข้อตกลง เช่นการสะสมเงิน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รู้จักตนเอง ความต้องการของตนเอง โดยใช้แบบทดสอบวัดด้านบุคลิกภาพภายใน เพื่อให้เรียนรู้วิธีการปรับตัวในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

กิจกรรมนักสืบจำเป็น(เรียนรู้ระบบการคิดแบบเปิดกว้าง)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 ยอมรับความแตกต่างด้านความคิดเห็นของผู้อื่น

1.2 การเรียนรู้เพื่อการหาข้อมูล โดยอย่าตัดสินข้อมูลจากการรับข้อมูลหรือสารที่ไม่

ครบถ้วน

1.3 การรับข้อมูลโดยปราศจากการใช้อคติและการตัดสินจากการใช้ประสบการณ์เดิม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 แจกกระดาษชุดข้อมูลให้แต่ละกลุ่ม 1 ชุดข้อมูล ซึ่งจะมีกระดาษที่เขียนเบาะแสของคดีไว้ใบละเบาะแส

2.2 ภายในกลุ่มแจกกระดาษเบาะแสให้แต่ละคนโดยไม่แสดงข้อมูลแก่เพื่อนในกลุ่ม

2.3 วิทยากรให้ข้อคำถามที่แต่ละกลุ่มจะต้องหาคำตอบ

- บุคคลใดเสียชีวิต
- บุคคลใดเป็นผู้ก่อเหตุ
- สถานที่เกิดการฆาตกรรม
- แรงจูงใจในการฆาตกรรม

2.4 ให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้รับ โดยไม่ให้สมาชิกคนอื่นดูกระดาษ หรือนำเหตุการณ์มาเรียงกัน

2.5 ให้แต่ละกลุ่มเขียนตอบคำถามที่ได้รับบนกระดาน

2.6 ให้แต่ละกลุ่มกลับไปเรียบเรียงข้อมูลใหม่ โดยสามารถนำกระดาษเบาะแส แสดงให้สมาชิกในกลุ่มเห็นได้ และสามารถนำมาเรียงกันได้

2.7 นำข้อมูลที่ได้รับจากการประมวลผลครั้งที่สองมาเขียนลงในกระดาน

2.8 วิทยากรเฉลยคำตอบ และสรุปคดี

2.9 สรุปกิจกรรม

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ฝึกการประเมินเหตุการณ์ สถานการณ์โดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร

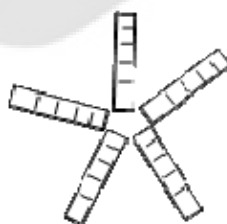
กิจกรรมเรือบ (เรียนรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

เรียนรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

วิธีการดำเนินการ

1.1 ให้ทุกกลุ่มนำเก้าอี้มาต่อกันเป็นผังรูปดาว โดยแต่ละกลุ่มจะเรียงแตกออกไปเป็นแถว



1.2 วิทยากรพูดชื่อกลุ่มที่จะให้ทำการยังเป็นกลุ่มแรก

1.3 โดยให้คนลำดับที่ 1 เริ่มจากคนสุดท้ายของกลุ่มจากถึงคนหน้าสุดที่ถูกเรียกชื่อพูด รหัสตามลำดับเตรียมตัว >ระวัง >ปัก >แป๊ก >บั้ง >ยิง... (ตามด้วยชื่อกลุ่มที่จะให้พูดเป็นลำดับต่อไป โดยสุ่ม พร้อมทั้งทำท่ายิง ไปยังกลุ่มที่เรียกชื่อให้ถูกต้อง)...

1.4 หากกลุ่มไหนไม่สามารถพูดได้ตามลำดับถูกต้อง หรือซ้ำ ก็แพะไป

1.5 หากคนยิงพูดชื่อกลุ่มไหน แต่ทำท่าทางไปไม่ถูกกลุ่มก็จะแพะเช่นกัน

1.6 ผู้ชนะในรอบนั้นก็จะได้รางวัลไป

2. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม และอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น

กิจกรรมความคิดกับอารมณ์(ฝึกกระบวนการคิดแบบproactive)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

ฝึกการคิดเชิงวิเคราะห์ จากเหตุการณ์ สถานการณ์ตามที่กำหนด

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 วิทยากรเปิดสื่อการเรียนรู้ คลิปVDOหนึ่งสั้น เรื่องลูกน้องที่หายไป

2.2 ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกตามโจทย์ในการสร้าง

สถานการณ์ตามบทบาทของตัวละคร

2.3 วิทยากรสรุปลำดับเหตุการณ์ตามความรู้สึก

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การใช้เหตุผลในการตัดสินใจโดยการอาศัยข้อมูลข้อเท็จจริง

กิจกรรมแสวงหาเจตคติ(ตระหนักรับรู้หน้าที่ครู)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 หลอมรวมใจผู้เข้ารับการอบรมให้มีทิศทางเป้าหมายในการทำงาน

1.2 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความตั้งใจที่มีในการพัฒนาองค์กร

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมเข้าแถวเป็นรูปวงกลม

2.2 แจกเทียนและแผ่นรองน้ำตาเทียนรูปดอกไม้ที่คำจริยธรรมต่างๆเขียนอยู่

2.3 ผู้เข้าอบรมทั้งชายและชาวต่อเทียนจากผู้อำนวยความสะดวกไปเรื่อยๆจนครบ

2.4 วิทยากรสะท้อนแนวคิด ความหมายของกิจกรรม

2.5 ผู้อำนวยการพูดแสดงความรู้สึก

2.6 ตัวแทนพูดแสดงความรู้สึก และสิ่งที่มุ่งหวังว่าจะปฏิบัติจากข้อความจริยธรรมใน

ดอกไม้คุณธรรมที่ตนเองได้รับ

2.7 ทุกคนนำเทียนไปวางไว้ในจุดปักเทียนตรงกลางวงร่วมกัน กลายเป็นแสงสว่างไสวกว่าเดิม

2.8 ระหว่างนั้นวิทยากรสรุปกิจกรรม ความหมายของการนำเทียนมารวมกัน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้แสดงความรู้สึกต่อองค์กร เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กร

กิจกรรม NASA(การประเมินสถานการณ์และตัดสินใจ)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 ฝึกกระบวนการการทำงานเป็นทีม

1.2 การรับรู้และยอมรับการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลในกลุ่ม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 แจกกระดาษกิจกรรม NASA ให้ทุกคน

2.2 วิทยากรอธิบายกิจกรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์สมมุติว่าตนเองนั้นเป็นนักบินอวกาศ แต่เกิดอุบัติเหตุที่จะต้องเอาตัวรอดภายในอวกาศ โดยให้แต่ละคนเลือกอุปกรณ์ในตาราง ว่าอุปกรณ์ใดมีความจำเป็นในการเอาตัวรอดเป็นอันดับ 1 และ 2 3 เรียงไปเรื่อยๆจนครบ

2.3 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนเขียนคำตอบที่คิดว่าถูกต้องของตนเองลงไป

2.4 ให้แต่ละกลุ่มนำข้อมูลของตนเองมาอภิปรายร่วมกัน ให้กลายเป็นคำตอบของกลุ่ม

2.5 วิทยากรบอกลำดับคำตอบที่ถูกต้อง

2.6 ทุกคนหาค่าความต่างเฉลี่ยของแต่ละคน และแต่ละกลุ่ม

2.7 วิทยากรบอกระดับคะแนนในการมีชีวิตรอด ว่าระดับคะแนนไหนมีโอกาสในการมีชีวิตรอดเท่าใด

2.8 เปรียบเทียบ โอกาสในการรอดระหว่างตนเองกับกลุ่ม ว่าในการทำงานเป็นทีม การร่วมกันระดมความคิดนั้นจะช่วยให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากกว่าทำคนเดียวหรือไม่

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การยอมรับในการตัดสินใจ ผลของการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่ม

เปรี้ยวไม่เปรี้ยว (การปรับทัศนคติตามสถานการณ์)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 สร้างทัศนคติในการมองสถานการณ์เหตุการณ์ต่างๆโดยทุกสิ่งย่อมมีทั้งข้อดี ข้อเสีย

1.2 เข้าใจและปรับตัวในการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 กำหนดสถานการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสีย แล้วสรุปผลเพื่อการนำเสนอในมติของกลุ่ม

2.2 นำเสนอผลงานของแต่ละกลุ่ม

2.3 วิทยากรกระตุ้นในการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถรับรู้และปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ โดยการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสีย

กิจกรรม wall rally 5ฐาน(เรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5ประการ)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

1.2 เกิดทักษะ กระบวนการการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนในการทำงาน

1.3 ได้ฝึกทักษะการเคลื่อนไหว ความคิด ทักษะการวิเคราะห์ การสื่อสาร ความคิด

2. วิธีการดำเนินการ

ฐานที่ 1 สิ่งประดิษฐ์พิศวง

1) วิทยากรอธิบายกติกาในการเล่น

2) วิทยากรแจกอุปกรณ์ในการประดิษฐ์ที่ตัดไข่ โดยมี แก้วน้ำกระดาษ เทป

กาว หลอด กรรไกร ขั้วพลาสติก ให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

3) แต่ละคนประดิษฐ์ที่ตัดไข่ของตนเอง

4) ให้สมาชิกในกลุ่มวางในการตัดไข่ตามระยะเวลาที่กำหนด และตามเงื่อนไข

ของวิทยากร ที่สามารถไปตัดไข่ได้เพียงครั้งละ 1 คน และจะต้องมาสลับกับสมาชิกภายในกลุ่ม

5) แกะลูกบอลไข่ออกมานับคะแนน

ฐานที่ 2 Davinci Code

1) วิทยากรอธิบายกติกาในการเล่น โดยให้สมาชิกในกลุ่มจับคู่กัน โดยให้เลือกว่าใครจะเป็นผู้ที่วาดภาพ หรือเป็นผู้ที่ทายคำศัพท์จากภาพ

2) ให้ผู้ที่วาดภาพไปวาดภาพตามคำที่ได้รับจากวิทยากร แล้วนำมาให้ผู้ทายบอกว่าสื่อสารถึงคำว่าอะไรโดยไม่ให้บอกคนทายและสามารถใบ้คำและชี้ภาพแสดงความหมายได้เท่านั้น

ฐานที่ 3 ภาพรู้คำตอบ

1) ให้ทีละคู่ออกมาทายคำจากภาพที่คู่ของตนเองได้รับ โดยไม่สามารถให้สมาชิกคนอื่นๆ ช่วยใบ้คำตอบได้ โดยใช้เวลาตามที่กำหนดให้ในแต่ละคู่ จนครบคู่

2) หากมีคู่ไหนที่ยังไม่สามารถหาคำตอบที่ถูกต้องได้ ให้กลับมาหาคำตอบอีกครั้ง โดยที่สมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ สามารถช่วยกันใบ้คำได้

3) สรุปคะแนนจากเวลาที่ใช้ไป

ฐานที่ 4 แค่อ้อม

1) วิทยากรอธิบายกติกาในการเล่น โดยที่ให้สมาชิกในแต่ละคนนำยางไปคล้องที่ปากขวดแก้ว สามารถวางเท้าได้ไม่เกินเขตก้นไว้

2) สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวางแผน ในการทำภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3) สมาชิกทุกคนช่วยกันให้สมาชิกแต่ละคน สามารถนำยางไปคล้องที่ปากขวดได้สำเร็จจนครบทุกคน

ฐานที่ 5 ล่าสมบัติ

1) วิทยากรมีกล่องลูกบอลแต่ละสี ไว้ให้ โดยลูกบอลแต่ละสีจะมีคะแนนที่แตกต่างกัน

2) ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันหารหัสลับแทนลูกบอลแต่ละสี โดยเวลาที่สื่อสารนั้น จะเข้าแถวเรียงตอนลึก ไม่กันสบตากัน และไม่ใช้เสียงในการสื่อสาร

3) คนสุดท้ายจะจับฉลากลูกบอลขึ้นมา และส่งรหัสบอกสีของลูกบอลไปยังคนที่อยู่หน้าสุด

4) คนที่อยู่หน้าสุดเมื่อได้รับข้อความแล้ว ให้หยิบลูกบอลตามสีที่ได้รับข้อความจากสมาชิกภายในกลุ่มไปให้วิทยากร

5) ทำตามขั้นตอนที่ 3-4 ไปเรื่อยๆจนหมดเวลา

6) นับคะแนนรวมตามสีลูกบอล

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เกิดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน

3.2 เกิดทักษะ กระบวนการการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ

มีการวางแผนในการทำงาน

3.3 ได้ฝึกทักษะการเคลื่อนไหว ความคิด ทักษะการวิเคราะห์ การสื่อสาร ความคิด

บรรยายสรุป “ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม” อย่างมีส่วนร่วม

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 สามารถบอกจุดประสงค์และสรุปผลของการทำกิจกรรมทุกกิจกรรมได้

1.2 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม

1.3 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคม

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 คัดเลือกตัวแทนของกลุ่มในการนำเสนอข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม สามารถแสดงความ
คิดเห็นได้ทุกกลุ่ม โดยการเติมเต็มความรู้และข้อสรุป

2.2 วิทยากรนำเสนอประเด็นที่ยังขาดการสรุป โดยการสอบถามผู้เข้าร่วมการอบรม

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมสามารถมีทัศนคติที่ดี หลังจากได้รับความรู้ผ่านกระบวนการการจัด
กิจกรรม

กิจกรรม can do tonight show (การแสดงบทบาทสมมุติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม)

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

1.1 ฝึกกระบวนการคิด ในการแก้ไขปัญหาโดยผ่านเหตุการณ์ตามสถานการณ์สมมุติ

1.2 ได้ความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ การกล้าแสดงออก

1.3 ได้สะท้อนถึงผลของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากสถานการณ์สมมุติ

2. วิธีการดำเนินการ

2.1 ตัวแทนกลุ่มจับสลากเพื่อแสดงบทบาทสมมุติที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน

2.2 สมาชิกแต่ละกลุ่มแบ่งหน้าที่และบทบาทในการแสดงบทบาทสมมุติ โดยสามารถ
เสริมแต่งความคิดสร้างสรรค์เพิ่มเติมนอกเหนือจากบทละครที่ได้รับเข้าไปได้

2.3 สมาชิกแต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมุติตามที่ได้รับ

2.4 ตัวแทนกลุ่มพูดสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบทบาทสมมุติที่
ตนเองได้รับในการปฏิบัติงาน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ได้รับความสามัคคีในหมู่คณะ การรู้จักระบบของการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วม
ใจในการปฏิบัติงานจนเป็นที่สำเร็จ

3.2 ได้เข้าใจและตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Power point สื่อมัลติมีเดีย

2. วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

- ของรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

- วัสดุฝึกฐานต่างๆ

3. สลาก, กระดาษ, ปากกาสีต่างๆ, กระดานคลิปบอร์ด
4. ใบงาน บทบาทสมมุติ
5. ไมโครโฟน, ลำโพง

การประเมินโดยใช้การสังเกต เทคนิคการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับและการนำเสนอ

ใบงานเรื่อง
ความคิดเห็นของฉันและของกลุ่ม

แบบฝึกหัด “NASA”

คำอธิบาย

ท่านเป็นคนหนึ่งในจำนวนผู้เดินทางไปยังยานอวกาศ เดิมทีมีกำหนดพบกับยานลำแม่ที่ได้ลงไปยังพื้นผิว ดวงจันทร์ ด้านที่ได้รับแสงสว่าง แต่เนื่องจากเกิดการขัดข้องทางด้านเครื่องจักรกล เครื่องอุปกรณ์บนยานได้รับความเสียหาย และเพื่อที่จะเอาชีวิตรอดได้ก็จะต้องไปให้ถึงยานลำแม่ ทั้งนี้ต้องเลือกเอาสิ่งของต่างๆ เท่าที่มีอยู่และจำเป็นอย่างยิ่งในยานฉุกเฉินไปด้วย เพราะจะต้องเดินทางเป็นระยะทางถึง 200 ไมล์ ไปยังจุดนัดพบ ต่อไปนี้เป็นรายการสิ่ง 15 สิ่ง รายการ ที่มีอยู่ครบถ้วนและไม่ได้ได้รับความเสียหายแต่อย่างใดขณะนำยานลง ท่านจะต้องจัดลำดับความสำคัญของสิ่งของดังกล่าวให้แก่พวกท่าน เพื่อนำติดตัว ไปยังจุดนัดพบ สิ่งใดที่สำคัญที่สุด ให้ใส่หมายเลข 1 และสิ่งใดที่สำคัญรองลงมา ให้ใส่หมายเลข 2 และหมายเลข 3,4 ต่อไป ตามความสำคัญลดหลั่นลงมา จนถึงหมายเลข 15 ซึ่งสำคัญน้อยที่สุด

A		รายการ	B	
ส่วนตัว	ความแตกต่าง		ความแตกต่าง	กลุ่ม
		ไม้ขีดไฟ 1 หลัก		
		อาหารเม็ด (อาหารสกักด์)		
		เชือกไนลอน 50 ฟุต		
		ร่มชูชีพ		
		เครื่องทำความร้อนกระเป๋าทีว		
		ปืน 0.45 2 กระบอก		
		นมผง 1 ลิ้ง		
		ถังออกซิเจนหนัก 100ปอนด์ 2 ถัง		
		แผนที่ดวงดาว (บริเวณดวงจันทร์)		
		แพชูชีพ		
		เข็มทิศแม่เหล็กโลก		
		น้ำ 5 แกลลอน		
		พลุสัญญาณ		
		กระเป๋าวะชิกันท์ปฐุมพยาบาลพร้อม เข็มฉีดยา		
		เครื่องรับส่งวิทยุ ใช้พลังงานแสงอาทิตย์		

ใบงานเรื่อง
บุคลิกภาพของฉัน

ทำอะไรต่างจากคนอื่น เป็นตัวของตัวเอง	ไม่ชอบกฎเกณฑ์ แผนการ	กระตือรือร้น ไม่อยู่เฉย
รู้สึกพอเพียง พอใจกับสิ่งรอบกาย	มองโลกในแง่ดี เชื่อใจ ไว้ใจคนง่าย	สุภาพอ่อนโยน พูดจาเรียบร้อย
กล้าตัดสินใจ รวดเร็ว	ขริ้ม ชอบอยู่คนเดียว	ชอบเล่าเรื่อง ช่างเจรจา
กังวลต่อความคิดของผู้อื่น ตำหนิตัวเอง	เข้าสังคมเก่ง ผูกมิตรกับคนง่าย	ชอบพิสูจน์ หาหลักฐาน
ชอบฟัง เป็นผู้ฟังที่ดี	วิเคราะห์ ช่างสังเกต	ชอบความท้าทาย แสวงหาสิ่งใหม่ๆ
ชอบความมีเหตุผล มีหลักการ	พูดตามที่คิด พูดตรงไม่อ้อมค้อม	กล้าเสี่ยง กล้าได้กล้าเสีย
รับส่งบ เดินสายกลาง	อยากให้ทุกอย่างถูกต้อง ชอบความสมบูรณ์แบบ	โอบอ้อม ช่วยเหลือสงเคราะห์
ชอบแข่งขัน อยากชนะ	รู้จักหัวนล้อม งูใจ	เป็นระบบ มีแบบแผน

ใบงานเรื่อง
บทบาทสมมุติ ความรับผิดชอบ

ครูเอเป็นครูสอนวิชาสังคมศึกษาในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ซึ่งจากการเดินทางมาทำงานระหว่างบ้านกับโรงเรียนระยะทางประมาณ 6 กิโลเมตร ซึ่งต้องเดินทางโดยรถเก๋งส่วนตัวมาทำงานทุกวัน เขามักจะถึงที่ทำงานและเซ็นชื่อ เวลา 08.10 น ทุกวัน โดยโรงเรียนกำหนดเวลาเซ็นชื่อลงเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 07.45 น. ซึ่งเขาจะขอเซ็นชื่อสายแบบนี้เสมอ และเมื่อเซ็นชื่อเสร็จเขาจะเดินไปรับประทานอาหารเช้าข้างนอกบริเวณโรงเรียนไม่ยอมมาดูแลนักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธง ครูบีซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ไม่ได้ว่ากล่าวตักเตือน เพราะพึ่งย้ายมาทำงานที่โรงเรียนนี้เพียง 1 ปี ส่วนครูเอทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เป็นเวลา 10 กว่าปี เมื่อครูบีเห็นว่าครูเอประพฤติเช่นนี้บ่อยๆ ประกอบกับการร้องขอจากครูในกลุ่มสาระให้ตักเตือน จึงได้เรียกมาพบและขอร้องให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และครูบีได้ให้ข้อเสนอแนะว่าถ้าขยับเวลาออกจากบ้านให้เร็วกว่านี้ การจราจรก็จะสะดวกกว่าเดิม จะทำให้ถึงโรงเรียนตามเวลาที่กำหนด แต่ครูเออ้างว่าถ้าออกจากบ้านเร็วกว่านี้จะมาถึงที่โรงเรียน เวลา 07.40 น.มาถึงโรงเรียนเข้าก็ไม่มีอะไรทำ เพราะตามตารางสอนของภาคการศึกษานี้ของทุกวันเขาจะสอนในช่วงที่ 3 จึงคิดว่าไม่จำเป็นต้องมาเร็ว เมื่อครูบีบอกว่าจะอ้างเหตุผลนั้นไม่ได้ เพราะหากจะเป็นครูต้องทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียนทุกกิจกรรมหลักเลียงไม่ได้ ก็ทำให้ครูเอโกรธมากและกล่าวว่า “ฉันอยู่ที่นี้มา 10 กว่าปี ไม่เห็นมีใครมาว่าเลย”

คำถาม

1. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นจากเหตุการณ์นี้อย่างไร
2. ท่านจะเสนอแนวทางให้แก่ครูบีในฐานะหัวหน้างานเพื่อให้ครูเอมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และถ้าท่านเป็นครูเอท่านจะแก้ไขในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของท่านอย่างไร

ใบงานเรื่อง
บทบาทสมมุติ เรื่อง ความยุติธรรม

ครูจีสอนวิชาเคมี ซึ่งได้สอนนักเรียนห้องที่ครูจี้เป็นครูที่ปรึกษา นักเรียนในห้องมีทั้งนักเรียนหลายประเภท มีทั้งนักเรียนที่มีความสนใจทางวิชาการ และนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติ ซึ่งวิธีการสอนของ ครูจี้จะกระตุ้นให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีเทคนิคในการสอนซึ่งทำให้นักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม สามารถตามเนื้อหาที่เรียนทันกันทั้งห้อง โดยความหวังของผู้ปกครองต้องการให้เอาใจใส่ลูกของตนเองเป็นพิเศษ ซึ่งครูจี้ก็เอาใจใส่ดูแลนักเรียนในห้องที่เป็นที่ปรึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม มักจะมีผู้ปกครองนักเรียนมาพูดคุยและปรึกษาการเรียนกับครูจี้อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งในจำนวนผู้ปกครองหนึ่งในนั้นคือผู้ปกครองของด.ญ.ส้ม มักจะเอาของฝากให้มาครูจี้อยู่เสมอโดยมักจะฝากฝังและให้ครูจี้ดูแลลูกสาวของตนเป็นพิเศษ ในบางครั้งในทุกเทศกาลและโอกาสพิเศษต่างๆ ก็จะทำของมาฝากและพูดแบบเดิมทุกครั้ง โดยความเกรงใจครูจี้ก็มักจะปฏิเสธ และพูดผู้ปกครองด.ญ.ส้ม ว่าเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องดูแลนักเรียนอยู่แล้ว ซึ่งทำให้นักเรียนในห้องสังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ปกครองของ ด.ญ.ส้ม ไปเล่าต่อให้ผู้ปกครองของตนเองฟัง จึงทำให้นักเรียนและผู้ปกครองคนอื่นในห้องคิดว่า ครูจี้รักและสนใจด.ญ.ส้มเป็นพิเศษ จนถึงการสอบเก็บคะแนน ผลคะแนนของด.ญ.ส้ม อยู่ในเกณฑ์สูง 1 ใน 3 ของเพื่อนในห้อง ซึ่งผลคะแนนส่วนใหญ่ของนักเรียนจะอยู่ในกลุ่มคะแนนปานกลาง จึงทำให้นักเรียนในห้องเกิดความสงสัยถึงผลคะแนนที่ออกมา นักเรียนคนหนึ่งจึงได้นำเรื่องไปบอกผู้ปกครอง ตามความเข้าใจของนักเรียนว่า คะแนนไม่ยุติธรรม เมื่อครูจี้ทราบเรื่องจากคำถามของผู้ปกครองที่นักเรียนเกิดความสงสัย ครูจี้จะดำเนินการอย่างไร...

คำถาม

1. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ถ้าท่านเป็นครูจี้ ท่านจะทำอย่างไร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและตอบข้อสงสัยของผู้ปกครองและนักเรียนได้
2. ท่านคิดว่า ความยุติธรรมสามารถสร้างหรือใช้วิธีการใดให้มีความชัดเจน และออกมาเป็นรูปธรรมให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างไร

ใบงานเรื่อง
บทบาทสมมุติ เรื่อง ความไว้วางใจ

ครูต๋องใจ เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี พูดจาไพเราะอ่อนหวาน ดูท่าทางเป็นคนทีอบุ๋นใจดี และห่วงใยลูกศิษย์ จนทำให้เป็นที่รักของลูกศิษย์ในโรงเรียน ณ ตอนเย็นวันหนึ่ง มีฝนตกพริ้วๆ ครูต๋องใจนั่งตรวจการบ้านนักเรียนเพื่อรอเวลาที่ฝนหยุดตกเพื่อเตรียมที่จะกลับบ้าน อยู่ๆ ก็มีเสียงเล็กๆ เบาๆ เรียก “คุณครูขา คุณครูขา ” ครูต๋องใจสะดุ้งตกใจพร้อมยกหน้าขึ้นดู พบว่ามีนักเรียนหญิงคนหนึ่ง หน้าตาสะสวย แต่ในแวตาคูมีความวิตกกังวลอะไรบางอย่าง ครูต๋องใจจึง

ครูต๋องใจ : มีอะไรหรือเปล่าคะ

นักเรียน : เออ.....หนูชื่อ อริยา ค่ะ อยู่ชั้น ม.2/8 ค่ะ

ครูพอมีเวลาไหมคะ หนูขอปรึกษาอะไรกับครูหน่อยค่ะ

ครูต๋องใจ : ได้จ๊ะ

นักเรียน : ครูคะ.....คือ.... หนูคิดว่าตอนนี้หนูต้อง

ครูต๋องใจ :(ครูเงิบไประยะ) แล้วพูดว่าจริงหรือจ๊ะ ได้บอกคุณพ่อคุณแม่แล้วหรือยัง

นักเรียน : ยังค่ะ คือ...หนูไม่กล้าบอกคะ หนูกลัว!!!!

ครูต๋องใจ : ไม่เป็นไรนะ..... ใจเย็นๆ ก่อน สะดวกใจที่จะเล่าเหตุการณ์ให้ครูฟัง หนูจะได้ไหม...เกิดอะไรขึ้นลูก

นักเรียน : (นักเรียนเล่าเหตุการณ์ทุกอย่างให้ครูฟัง) เรื่องมันก็เป็นอย่างนี้ล่ะ หนูจะทำไงดีคะ ถ้าพ่อแม่รู้เรื่องทั้งหมดหนูตายแน่ และอีกอย่างผู้ชายไม่รับผิดชอบค่ะ หนูไม่รู้จะทำอย่างไรดี หนูเครียดมากเลยคะครู

ครูต๋องใจ : ใจเย็นๆ ก่อนนะลูก.. ครูว่าถ้า เรา พูดคุยกับคุณพ่อและคุณแม่ของหนู บอกให้ท่านรับรู้ ท่านต้องรับฟังเหตุผล แล้วพร้อมที่จะทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาในครั้งนี้ได้นะ ครูเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างมีทางออกเสมอ ตอนนี้อนุทำใจให้สบาย อย่าเครียด ... สีหน้าของนักเรียนเริ่มคลายความกังวล

นักเรียน : หนูขอบคุณครูมากนะคะ ถ้าหนูไม่ได้พูดเรื่องนี้กับครู หนูคงเครียดมากและ หาทางออกเรื่องนี้ไม่ได้

ครูต๋องใจ : ครูขอขอบใจเธอนะที่กล้าที่จะเล่าเรื่องราวต่างๆให้ครูได้รับรู้ และได้มีโอกาสช่วยเหลือเธอ ครูจะเป็นกำลังใจให้เธอนะ ถ้าไม่สบายใจอะไรหรือจะให้ครูช่วยอะไรก็เข้ามาหาครูได้นะลูก

นักเรียน : ขอบคุณค่ะ

คำถาม

1. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ท่านคิดว่า เหตุใดที่นักเรียนจึงเลือกครูต๋องใจในการรับฟังและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. นอกจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้แล้ว ท่านคิดว่าเทคนิคการสร้างความไว้วางใจสามารถทำได้ด้วยวิธีใดบ้าง



ใบงาน
เรื่อง การให้บริการ

แม่ฟ้าทำงานเป็นลูกจ้างหน้าที่แม่บ้านของห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ขณะทำความสะอาดห้องน้ำในห้างอยู่โทรศัพท์ก็ดังขึ้น แม่ฟ้าจึงรีบถอดถุงมือและรับโทรศัพท์ด้วยหน้าตาเคร่งเครียด เพราะได้รับแจ้งจากครูประจำชั้นของลูกชายให้มาประชุมที่โรงเรียนด่วนซึ่งทางโรงเรียนได้ส่งจดหมายเชิญได้ตั้งแต่สัปดาห์ที่แล้ว ถ้าหากไม่มาลูกอาจจะเรียนไม่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็ได้ แม่ฟ้าจึงรีบทำงานให้เสร็จและขออนุญาตผู้จัดการเพื่อเดินทางไปประชุมที่โรงเรียน ด้วยความกลัวที่ลูกจะเรียนไม่จบเมื่อแม่ฟ้ามาถึงโรงเรียนในเวลา 16.00น. ก็ได้พบครูเจที่ประตูหน้าโรงเรียนและถามครูเจว่าต้องไปประชุมที่ไหน ครูเจตอบว่า “คุณแม่มาทำไมตอนนี้เลิกประชุมไปแล้ว ลองไปถามที่กลุ่มบริหารวิชาการดูนะค่ะ” ครูเจก็เดินไปขึ้นรถกลับบ้าน แม่ฟ้าไม่รู้ว่ห้องวิชาการอยู่ที่ไหนในระหว่างที่เดินไปก็พบกับครูเอส จึงถามครูเอส.....

คำถาม

1. หากท่านเป็นครูเอส ท่านจะทำอย่างไร
2. หากท่านเป็นแม่ฟ้า ท่านต้องการให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติอย่างไร

ใบงาน
บทบาทสมมุติ เรื่อง การติดต่อสื่อสาร

เหตุการณ์เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ครูชีสอนวิชาภาษาอังกฤษซึ่งเป็นรุ่นพี่ที่มหาวิทยาลัยเดียวกันกับครูดีและสอนในโรงเรียนแห่งนี้เป็นเวลา 4 ปี ครูดีสอนวิชาสังคมศึกษา ซึ่งเป็นครูบรรจุใหม่ ซึ่งครูทั้งสองคนได้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน วันหนึ่งครูดีจะนำนักเรียนออกไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนโดยไม่ได้ออกกล่าวครูชี ซึ่งในวันดังกล่าวครูชีได้นัดสอบกับนักเรียนกลุ่มนี้ก่อนแล้ว ครูชีทราบเรื่องการไปศึกษาแหล่งเรียนรู้จากนักเรียนที่ห้องดังกล่าว ในวันรุ่งขึ้นครูดีเดินผ่านครูชีแต่ก็ไม่ได้เห็นมีท่าทีว่าจะบอกเรื่องที่จะนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ ครูชีเธอก็เลยฝากบอกครูในกลุ่มสาระเดียวกันกับครูดี เพื่อให้ครูดีทำเรื่องขออนุญาตพานักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ เพราะไม่อยากมีปัญหากันในภายหลัง ในวันนัดสอบวิชาภาษาอังกฤษ ครูชีก็เลยเข้าไปรอนักเรียนในห้องสอบที่นัดไว้ปรากฏว่าไม่มีนักเรียนมาสอบแม้แต่คนเดียว ครูชีจึงรู้ว่าครูดีได้พานักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ โดยไม่ได้บอกและไม่ขออนุญาต แต่คิดว่า ครูชีรู้สึกโกรธไม่พอใจครูดีที่ไม่ทำตามขั้นตอนของการทำงาน จึงโทรศัพท์ต่อว่าครูดีและบ่นว่าครูดีให้ผู้อื่นฟัง

คำถาม

1. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ท่านคิดว่าสามารถแก้ไขโดยกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า คุณสมบัติของการติดต่อสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง ต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 7

เรื่อง การศึกษาดูงาน

สาระสำคัญ

การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่สามารถเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยได้รับประสบการณ์ใหม่ๆที่เกิดจากการได้ไปพบ ไปเห็นและสัมผัสซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจในวางแผนการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยได้รับประสบการณ์ มีแรงบันดาลใจในการเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้แนวทางการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เวลา

ภาคกิจกรรม 8 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. ศึกษาดูงานการบริหารงานโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(โรงเรียนปิยะชาติพัฒนาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครนายก)
2. ศึกษาดูงานกองวิชาประวัติศาสตร์ในสมเด็จพระเทพฯโรงเรียนนายร้อย จปร.และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (จังหวัดนครนายก)

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. โรงเรียนปิยะชาติพัฒนาในพระราชูปถัมภ์ (จังหวัดนครนายก)
2. กองวิชาประวัติศาสตร์ในสมเด็จพระเทพฯโรงเรียนนายร้อย จปร.และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (จังหวัดนครนายก)

การประเมินโดยใช้การสังเกตและสอบถามความพึงพอใจ

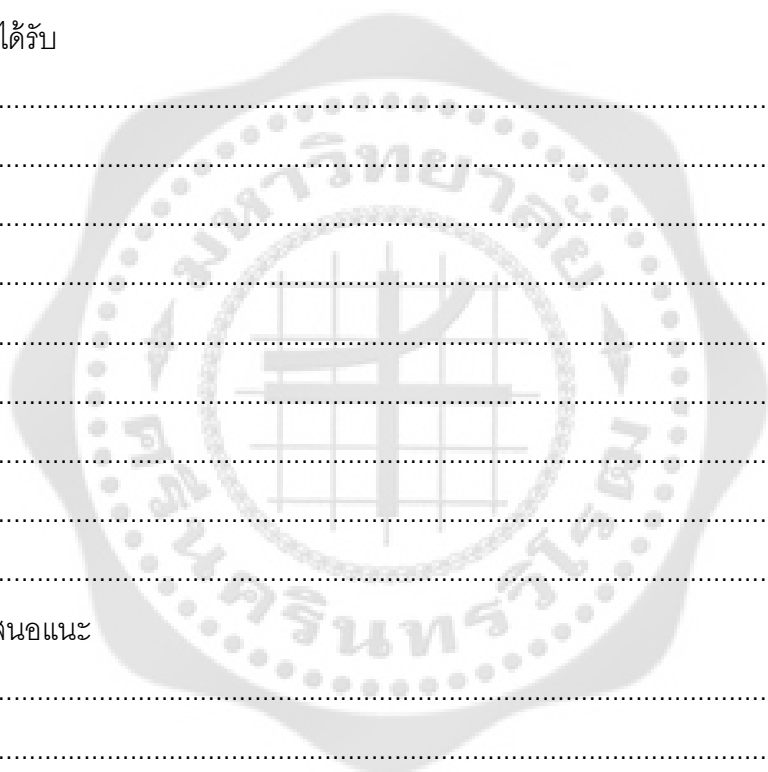
ใบงานการศึกษาดูงาน

ชื่อผู้เข้ารับการอบรม

สถานที่

สิ่งที่ได้รับ

ข้อเสนอนะ



แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยที่ 8

เรื่อง นำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สาระสำคัญ

การนำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม ได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์จากประสบการณ์ต่างๆสามารถสร้างเสริมให้ครูผู้ช่วยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีแนวทางพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รูปแบบแนวทางการพัฒนาให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้แนวทางการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เวลา

1. ภาคกิจกรรม 8 ชั่วโมง
2. ทำแบบทดสอบและแบบสอบถาม 1 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. นำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. สรุปกิจกรรมการฝึกอบรม ทดสอบ และประเมินผล
3. มอบเกียรติบัตร

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. รูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. ไมโครโฟน

การประเมิน

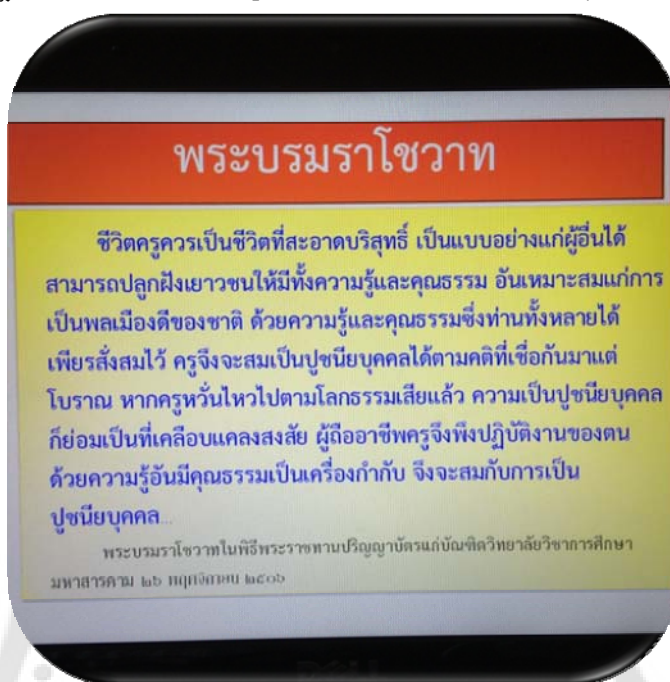
1. แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แบบวัดความพึงพอใจการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
3. แบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม



สรุปข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เข้าฝึกอบรมและภาพกิจกรรมการฝึกอบรม
 การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 สำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา



กิจกรรมวันที่ 30 กันยายน 2559
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดย ดร.สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์



สิ่งที่ได้รับ

➤ ได้เรียนรู้ถึงพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวกับอาชีพครู คุณธรรมจริยธรรมของครูด้านความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความจริงใจ ความเสียสละ การให้บริการ และการคิดการพูดการสื่อสาร

➤ ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นครู ซึ่งสำคัญในการประกอบอาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่อยู่กับความคาดหวังของคนที่เป็นพ่อ แม่ ผู้ปกครอง และนักเรียน การเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติ สิ่งที่สำคัญที่สุดต้องเป็นครูดีของโรงเรียน หากเป็นครูที่ดีไม่ได้แล้ว ก็จะมีผลกระทบถึงโรงเรียน โรงเรียนไม่ได้รับความไว้วางใจ เกิดความเสื่อม เกิดปัญหา เป็นการยาก ถ้าทุกคนไม่ร่วมแรงร่วมใจกัน หากต้องการให้นักเรียนคนดี และมีลักษณะอย่างไร สิ่งที่คุณต้องทำคือมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการประกอบอาชีพครู



➤ ได้ตระหนักถึงการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน ภาพรวมของประสบการณ์ ของชีวิตมนุษย์ว่าทุกสิ่งต้องใช้เวลาในการสร้างขึ้น ค่อยๆเกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของสิ่งมีชีวิต การให้ความรู้แก่นักเรียน การสร้างจิตสำนึกในตัวบุคคล ต้องใช้เวลาทั้งชีวิต สำคัญที่การปลูกฝัง และยังได้เทคนิคในการปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้แก่นักเรียน การเสริมแรง ซึ่งความรู้นี้ทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของการสร้างความรู้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีของนักเรียน

➤ ได้ตระหนักถึงการครองตน การครองคน และการครองงาน ซึ่งจุดเริ่มต้นของการครองคน และการครองงาน นั่นคือการครองตน เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เราจะต้องครองตนให้อยู่ในสิ่งที่ดีที่ชอบ อบรมจิตใจของตนเองให้มีความดีเราก็จะกลายเป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตา มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม แล้วเริ่มเอาใจใส่คนรอบข้างมากขึ้น ก็ทำให้เราสามารถครองใจผู้อื่นได้โดยง่าย



ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้จริงทำให้ได้ตระหนักถึงภาพรวมของการอยู่ร่วมกันในองค์กรและในสังคมโลกมากขึ้น
- อยากให้มีวิชาการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ที่ไม่เน้นการถ่ายทอดความรู้ แต่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนโดยตรงในโรงเรียน

อบรมและสร้างองค์ความรู้ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ

ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)

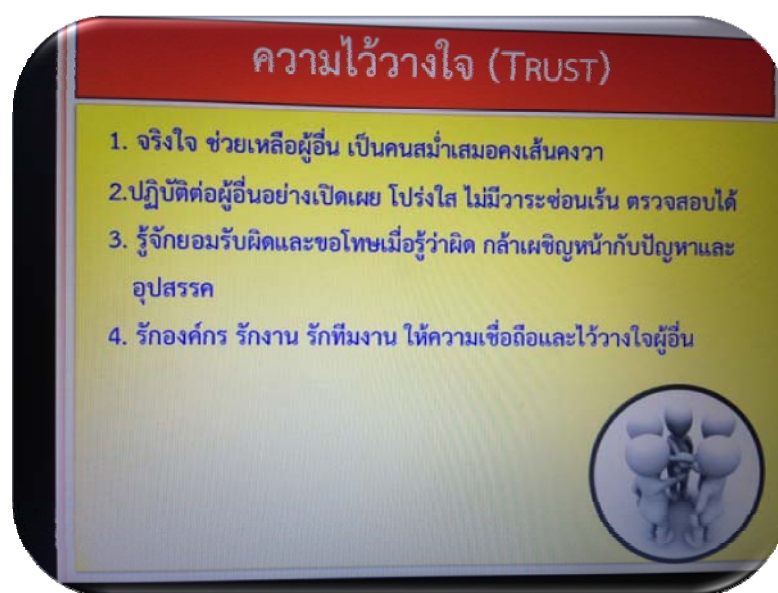
1. ตรงต่อเวลา ทำงานสำเร็จตามกำหนด มีความเสียสละอดทน
2. มีความกระตือรือร้นใฝ่สำเร็จในการพัฒนางาน
3. กล้าตัดสินใจ มีการแก้ปัญหาเชิงบวก มีความอดทน มีความพากเพียรในการทำงาน
4. ติดตามตรวจสอบ สำนักและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำ และพร้อมปรับปรุงแก้ไข



ความยุติธรรม (JUSTICE)

1. ยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าและให้โอกาส
2. ปฏิบัติตนต่อนักเรียนและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค
3. ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลางตามข้อเท็จจริง
4. มีจิตใจที่เป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้อื่นจนทำให้เกิดความลำเอียง

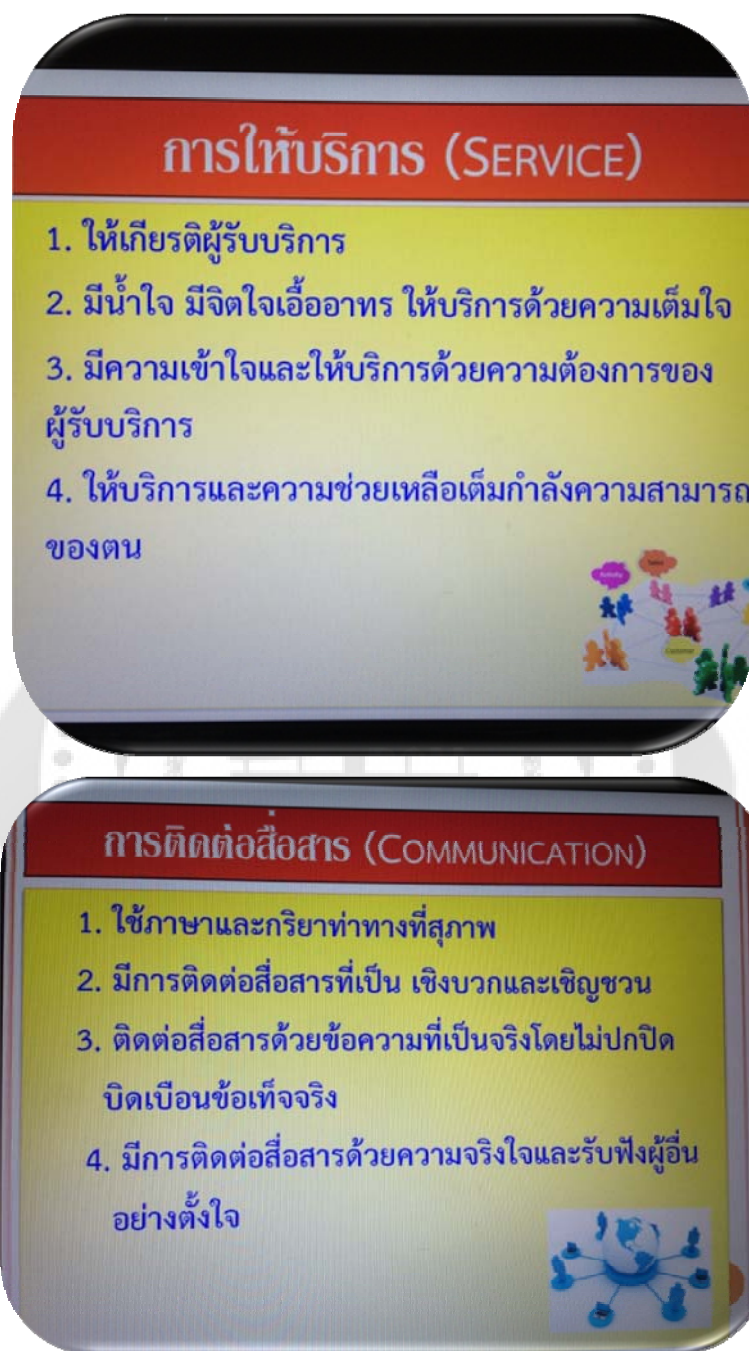




สิ่งที่ได้รับ

- ได้รู้และตระหนักถึง ความรับผิดชอบ ว่าสำคัญกับองค์กร หากคนเราขาดความรับผิดชอบแล้วสังคมก็จะเกิดปัญหา และความวุ่นวายตามมา เริ่มต้นที่หน่วยของครอบครัวนั้นสำคัญที่สุด และหน่วยที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือโรงเรียน และครู ที่มีหน้าที่ปลูกฝังให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบที่ดีทั้งต่อตนเองและสังคม
- ได้รู้และตระหนักถึง ความยุติธรรม ว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นครู ที่จะต้องมีความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคนเป็นอย่างมาก เพื่อให้นักเรียนซึมซับ และเกิดความตระหนักว่า สิ่งใดที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ สิ่งใดควรได้หรือไม่ควรได้
- ได้รู้และตระหนักถึงว่า การเป็นครู ควรสร้างความไว้วางใจกับทุกๆฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น นักเรียน ผู้ปกครอง หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ได้รับเทคนิค ในการสร้างความไว้วางใจ เริ่มต้นจากการที่ เราเป็นคนดี ครองตน ให้อยู่ในความดี มีจิตใจที่ดี การกระทำของเราที่มีต่อผู้อื่น ก็จะเป็นเครื่องพิสูจน์ และทำให้ผู้อื่นไว้วางใจเราได้

อบรมและสร้างองค์ความรู้ การให้บริการ การสื่อสาร



สิ่งที่ได้รับ

➤ ได้รู้และตระหนักถึงว่าการให้บริการนั้น เป็นที่ดีและสร้างประโยชน์ได้อย่างมากมายมหาศาล อย่างที่นึกไม่ถึงมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการบริการคนใกล้ชิด เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ปกครอง การให้ความเอาใจใส่ผู้อื่นมากเท่าไร เราก็จะได้รับสิ่งดีจากผู้อื่นกลับมาด้วยเช่นกัน ทำให้เราสามารถครองคนได้ และสามารถครองงานได้ในที่สุด

➤ ได้รู้และตระหนักถึง ความสำคัญในการสื่อสาร การสื่อสารเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และเลี้ยยไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสารอะไรนั้น ความคำนึงถึงความเหมาะสมและชัดเจนเสมอ เพื่อไม่ให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจผิด หากเราสื่อสารในทางที่ดีก็เกิดผลดีมากมายตามมา แต่หากสื่อสารในสิ่งที่ไม่ดีเพียงเล็กน้อย หรือเพียงครั้งเดียว อาจจะส่งผลกระทบจนเกิดผลเสียอย่างยิ่งใหญ่ตามมาได้ ดังนั้นจึงต้องมีสติ ไตร่ตรองก่อนสื่อสารกับผู้อื่นเสมอๆ จนเป็นนิสัย และเลือกใช้การสื่อสารที่สุภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป



กิจกรรมค่ายฝึกอบรม

วันที่ 2 ตุลาคม 2559

กิจกรรมเปิดสมองเปิดใจ

บรรยาย ความหมาย และความสำคัญของการเป็นผู้นำ



สิ่งที่ได้รับ

- ได้รู้จักกับวิทยากรและทีมงาน
- ได้ทราบถึงจุดประสงค์ในการจัดกิจกรรมได้ชัดเจนขึ้น และเข้าใจถึงภาพรวมของกิจกรรม
- ได้เรียนรู้ความหมายของผู้นำ หรือสิ่งที่ผู้ทำพึงมีหรือปฏิบัติ ในหลากหลายความคิดจากเพื่อนครู ทั้งที่ทราบอยู่แล้วก็ได้ทบทวน หรือที่ยังคิดไม่ถึงก็ได้เพิ่มเติม
- ได้พิจารณาตนว่าควรเพิ่มเติมหรือเสริมในด้านใดที่ยังขาดหรือยังไม่สมบูรณ์ในความเป็นผู้นำ
- ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องทักษะของการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญอย่างมากในการทำงานต่างๆ แม้กระทั่งในชีวิตประจำวัน

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- มีการสร้างแรงจูงใจในการตอบคำถามที่ดี และสนุกสนาน

กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน (เตรียมความพร้อมในการเรียนรู้)



สิ่งที่ได้รับ

- ทำให้ได้รู้จักเพื่อนครูในโรงเรียนมากขึ้น ใกล้ชิดและได้พูดคุยกันมากขึ้นจากที่ไม่เคยได้พูดคุยหรือรู้จักกันภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงออกมากขึ้น
- ได้ผ่อนคลายความเครียด ได้หัวเราะสนุกสนาน

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- ในการทำงานในองค์กรต่างๆ ล้วนมีการละลายพฤติกรรม หลอมรวมคนในองค์กรซึ่งถือว่าสำคัญมาก หากเป็นไปได้ควรจัดกิจกรรมเช่นนี้ทั้งโรงเรียน

กิจกรรมจิตรกรเอก



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ตระหนักถึงความคิดที่แตกต่างของแต่ละบุคคล เข้าใจธรรมชาติของคนมากขึ้น ซึ่งธรรมชาติของคนนั้นไม่เหมือนกัน มีประสบการณ์ในชีวิตที่ต่างกัน ทำให้เกิดพฤติกรรม วิธีคิด การแสดงออก การรับรู้ที่ต่างกัน เราจึงควรมีความยืดหยุ่น และไม่นำตัวเองเป็นบรรทัดฐานในสังคม
- การเข้าใจถึงความแตกต่างนี้ จะก่อให้เกิดความราบรื่น ความสงบสุขในการติดต่อสื่อสาร กับทุกคนในสังคม

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้มีการนำผลงานที่มีลักษณะทางการคิดที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนมาแสดงให้เห็นด้วย

กิจกรรมใครเป็นใคร



สิ่งที่ได้รับ

- ได้เรียนรู้ถึงลักษณะทางนิสัยของตนเอง และบุคคลอื่น ประเภทของคนที่แตกต่างกัน 4 ประเภทอย่างละเอียด และสามารถแยกแยะได้ เมื่อเข้าใจธรรมชาติของคนทั้ง 4 ประเภทแล้ว ก็จะทำให้เรายอมรับผู้อื่นมากขึ้น สามารถทำงานร่วมกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุขมากขึ้น
- สามารถวางแผนในการทำงานได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามลักษณะนิสัยและความถนัด
- รู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจนขึ้น

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้มีหัวข้อลักษณะคนผู้คนที่มากขึ้น และอยากให้เพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมนี้มากขึ้น

กิจกรรมนักสืบจำเป็น



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ฝึกฝนทักษะทางการสื่อสาร การตีความ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
- ได้ข้อคิดในการรับรู้ข่าวสาร เรื่องราวต่างๆ ว่าจะต้องมีความรอบคอบ ต้องศึกษา พิจารณาให้รอบด้าน และชัดเจนก่อนการตัดสินใจ ในหลายๆสถานการณ์ เช่น การตัดสินใจคน การตัดสินใจข่าวสาร ความเชื่อต่างๆ เป็นต้น
- ได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันภายในกลุ่มมากขึ้น
- ได้เห็นถึงบทบาทของคนในกลุ่ม ว่าแต่ละคนมีความถนัดในด้านใด

กิจกรรมเรือบ



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ผ่อนคลายทำกิจกรรมที่สนุกสนาน
- ได้เรียนรู้ว่า ในการทำงานแต่ละอย่าง หรือแต่ละระบบนั้น ทุกคนล้วนเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะมีส่วนที่อะไรในองค์กรหากมีฝ่ายไหนผิดพลาดขึ้นมา ก็อาจจะทำให้ระบบล่าช้า หรือไม่สมบูรณ์ได้ทั้งระบบ

ระบบ

- ได้ความสามัคคี

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้มีการสลับตำแหน่งกัน และให้สะท้อนถึงการทำงานแต่ละอย่างนั้น ผู้ที่รับบทบาทแต่ละหน้าที่นั้น มีความแตกต่างอย่างไร เพื่อจะได้มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ว่าแต่ละตำแหน่งหน้าที่นั้น

มีความลำบากยากเย็นอย่างไรเมื่อเกิดความผิดพลาด ก็ช่วยกันคิดแก้ไข ไม่ใช่โทษกัน

กิจกรรม Innovation





สิ่งที่ได้รับ

- ได้ฝึกฝนความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ
- ได้เรียนรู้ว่าทุกคนล้วนมีความคิดเห็น มีจินตนาการที่แตกต่างกัน แต่การนำมารวมกันให้ลงตัวนั้นเป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องพูดคุยกัน และเสนอเหตุผลกันหากแต่ละคนมีความคิดที่แตกต่าง แต่ไม่พูดคุยกัน หรือไม่ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นก็จะทำให้เกิดปัญหาได้ในการทำงาน
- เมื่อในงานชิ้นนี้ มีความคิดของทุกๆคนเป็นส่วนประกอบคนที่ทำงานจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานชิ้นนั้น และช่วยกันรับผิดชอบงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และกลุ่มของตนเองมากขึ้น
- จึงได้ข้อคิดว่า การรับฟังความคิดของผู้อื่น นั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้มีการรวมกันของชิ้นงานจากทุกกลุ่ม เกิดเป็นผลงานชิ้นใหญ่

กิจกรรมวันที่ 3 ตุลาคม 2559

กิจกรรมเตรียมความพร้อม



สิ่งที่ได้รับ

- ได้สร้างความสามัคคี และสนุกสนาน มีความใกล้ชิดกับเพื่อนมากขึ้น

กิจกรรมบรรยาย NASA



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ฝึกคิดวิเคราะห์ จากสถานการณ์ที่วิทยากรได้กำหนดมาให้ ทั้งในความคิดของตนเอง และกลุ่ม
- ได้ตระหนักถึงว่าในการทำสิ่งใด ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ยิ่งต้องคิดละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้น
- ได้พูดคุยอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับคนในกลุ่ม โดยใช้เหตุผลและหลักการ ความเป็นไปได้มาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง
- ได้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องของการดำรงชีวิตในอวกาศ ทั้งจากเพื่อนๆ ในกลุ่มและวิทยากร

- เป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี เพื่อนำมาสร้างสรรค์ และเป็นข้อมูลในการทำกิจกรรม

กิจกรรมความคิดและอารมณ์



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ตระหนักถึงการตีความ การตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ หากเรามองเพียงภาพภายนอก หรือศึกษาอย่างไม่ละเอียดรอบคอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดได้
- ในการตัดสินใจผลการเรียน ผู้เรียนนั้น เราควรพิจารณาให้รอบคอบและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

กิจกรรมเปรียบเทียบไม่เปรียบเทียบ



สิ่งที่ได้รับ

- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการมองโลกในแง่ต่างๆ ว่าทุกๆ สิ่งย่อมมีทั้งข้อดีข้อเสียได้เหมือนกัน เราควรเดินทางสายกลาง ทำสิ่งใดอย่างพอเหมาะพอดีหากเรามองในแง่ร้าย ก็จะช่วยป้องกันเหตุที่ไม่พึงพอใจได้ หากเรามองโลกในแง่ดี จากเหตุการณ์ร้ายๆ ก็จะกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้มีประเด็นเกี่ยวกับนักเรียนด้วย หรือข้อดีข้อเสียเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของคนในแต่ละแบบ

กิจกรรม Walk Rally

สิ่งที่ได้รับ

- เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ ผูกพันทักษะการทำงานเป็นทีม
- ได้ฝึกทักษะการเคลื่อนไหว การคิด การวิเคราะห์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ไปพร้อมๆ กัน
- เกิดความสนุกสนาน เป็นผลดีกับทั้งร่างกาย และจิตใจ

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- เป็นกิจกรรมที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

ฐาน สิ่งประดิษฐ์พิศวง



สิ่งที่ได้รับ

- ได้เรียนรู้ ฝึกฝนทักษะการคิดว่าจะนำสิ่งที่มีอยู่มีสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างไร
- ได้ฝึกการวางแผนร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้สิ่งที่มุ่งหวังสำเร็จลุล่วง

ฐาน Davinci Code



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ฝึกจินตนาการ เพื่อให้ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ให้ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย
- ได้ฝึกการตีความ การสื่อสารเรื่องราวต่างๆ กับผู้อื่น

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- ควรมีคำที่หลากหลายในการนำมาใช้ในกิจกรรม แต่ละกลุ่มไม่ควรซ้ำกัน

ฐาน ล่าสมบัติ



สิ่งที่ได้รับ

- ได้สร้างรหัสในการสื่อสารภายในกลุ่ม เหมือนกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
- ชี้ให้เห็นว่า ในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ การสื่อสาร การอธิบายให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเห็นภาพรวมในการทำงานนั้นสำคัญมาก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ

ฐาน แคะเอี่ยม



สิ่งที่ได้รับ

- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการไว้วางใจผู้อื่น ในการทำงานต่างๆ และผู้ที่ได้รับหน้าที่ต่างๆ ก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดี ไม่เช่นนั้นแล้วอาจจะทำให้เกิดความเสียหายได้ จากในการทำกิจกรรม ถ้าเพื่อนจับไม่ดี ก็อาจจะทำให้เพื่อนได้รับบาดเจ็บได้ หรือถ้าไม่มีความไว้วางใจกัน ก็จะไม่กล้าที่จะทำ
- ได้ฝึกด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อน ต่อตนเองด้วยความเต็มใจ เต็มที่ เต็มความสามารถ

ฐาน เจิ้งก้า



สิ่งที่ได้รับ

- ได้เห็นและตระหนักถึงเรื่องของความสมดุล ความเสมอภาค หากเราไม่คำนวณน้ำหนักแต่ละชิ้นให้ดีแล้วรีบดึงออกเร็วเกินไป ทำให้เอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ที่ต่อเอาไว้ก็จะล้มพังทลายลงมา
- ได้ฝึกสมาธิ ความรอบคอบและการวางแผน ในการทำงาน หากใจร้อนก็อาจจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้มาก และเสียเวลามากขึ้น
- ได้ฝึกการสื่อสารกับผู้อื่น

กิจกรรมจุดเทียนจริยธรรม



สิ่งที่ได้รับ (จริยธรรมของครู)

- เห็นความสำคัญและตระหนักถึงหน้าที่ของครู ซึ่งการทำหน้าที่ของครูอาจกระทบถึงนักเรียน และคนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นครูจึงต้องมีจริยธรรมเป็นเครื่องป้องกัน
- ได้คิดและตั้งปณิธานให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- ได้รับรู้ถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และเกิดพลังในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป
- เกิดความรักความอบอุ่นในองค์กร

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- อยากให้ทุกคนได้แสดงความรู้สึก หรือความประทับใจ ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ด้วย

กิจกรรมบทบาทสมมุติ



สิ่งที่ได้รับ

- เห็นความสำคัญและตระหนักถึงเป็นครูที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- ได้คิดและเข้าใจผู้ปกครองและนักเรียนมากขึ้น
- ได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ ความไว้วางใจกัน

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อกิจกรรม

- ทุกคนได้แสดงออกในการจัดกิจกรรม

กิจกรรมวันที่ 4 ตุลาคม 2559

ศึกษาดูงานที่โรงเรียนปิยะชาติพัฒนาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดนครนายก



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ตระหนักถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญในชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญในสังคม และประเทศชาติ
- ได้แนวทางในการพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม จากกิจกรรมของทางโรงเรียนที่จัดให้นักเรียนได้บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม
- ได้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณะครูจากโรงเรียนปิยะชาติพัฒนาในพระบรมราชูปถัมภ์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น
- เกิดความซาบซึ้งถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการสร้างโรงเรียนขึ้นมาเพื่อราษฎร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น



ศึกษาดูงานกองประวัติศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า(จปร)
และพิพิธภัณฑ์อาคาร จปร 100 ปี



สิ่งที่ได้รับ

- ได้ศึกษาวิธีการทงงานด้านการเป็นอาจารย์ขององค์สมเด็จพระเทพฯทรงเป็นแบบอย่างในทุกๆด้าน ของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- ได้เรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับความเป็นมาเกี่ยวกับการศึกษาของทหารไทย การปลูกฝังให้มีภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ความรักชาติรักบ้านเมือง และมีความเสียสละเพื่อชาติ
- ได้ตระหนักถึงความเป็นครู ถือเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งที่ได้กระทำเพื่อชาติบ้านเมือง

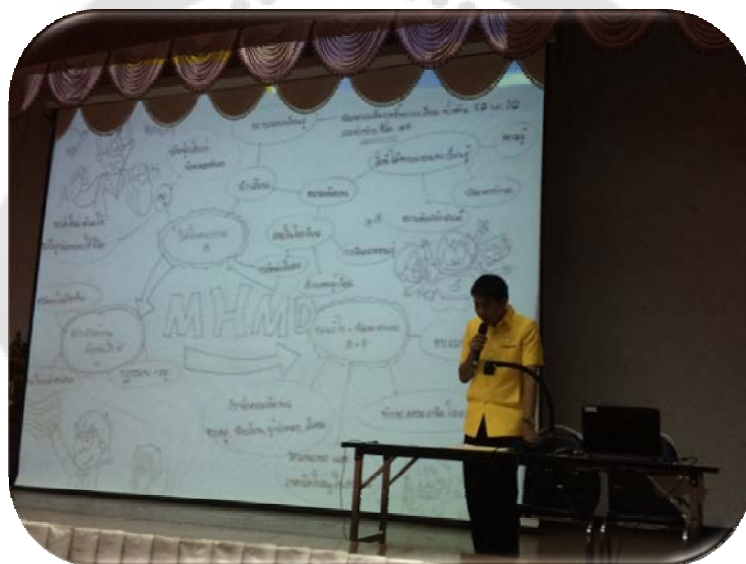
- ได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์เพิ่มเติม
- จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้เกิดความตระหนักในหน้าที่ เกิดแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น



กิจกรรมนำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วย

สิ่งที่ได้รับ

- ได้คิดวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแล้วนำมาสร้างรูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- ได้ฝึกทักษะการนำเสนอ การพูดในที่ประชุมที่มีทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและเพื่อนครู
- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดกับเพื่อนครู
- เกิดแรงบันดาลใจ และมีความมุ่งมั่นในการเป็นครูที่ดี









ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ธัญมัย แฉล้มเขตต์
วัน เดือน ปีเกิด	13 มกราคม 2507
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่	40/661 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10300
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบางกะปิ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป จาก วิทยาลัยครูสวนดุสิต
พ.ศ. 2529	คหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการชุมชน จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2549	ศึกษาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2555	นิติศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ