

รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

A Model of Ethical Leadership Development of School Administrators

Under The Secondary Educational Service Area Office Kalasin

เด่นจิตธีระพันธ์ จันทะมูล

ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ

ปองภพ ภูจอมจิตร

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Denchittheerapun Jantamoon

Chayakan Ruangsuan

Pongphop Phoojomjit

Ph.D. (Education Management) Rajabhat Mahasarakham University

E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 พฤศจิกายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 30 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 5 ธันวาคม 2566

Received: November 21, 2023; Revised: November 30, 2023; Accepted: December 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มทดลองใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ ความรับผิดชอบ 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบ

ประกอบด้วย หลักการ, วัตถุประสงค์, เนื้อหา, กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล มีหน่วยการเรียนรู้ 4 Modul โดยรูปแบบมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ โดยรวมมีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components and indicators of ethical leadership of school administrators. 2) to study the current situation, desirable condition and priority needs of ethical leadership of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. 3) create a model for developing ethical leadership of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. 4) to study the results of using the ethical leadership development model of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. The research was divided into 4 phases: Phase 1: studied components and indicators. The target group is 9 experts to confirm the components and indicators. Phase 2: studied the current situation, desirable condition and priority needs of ethical leadership of school administrators. The sample group consisted of 322 school administrators and teachers. The research tool was a questionnaire. The statistics used in this study were descriptive statistics is frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 3: create a model. The target group is 9 experts to confirm and assess propriety, feasibility and utility of the model. Phase 4: studied the results of the model. The target groups were school administrators under the secondary educational service area office Kalasin.

The research results found that ; 1) The components and indicators of ethical leadership of school administrators consisted of honesty, justice, respect and respect for others, and responsibility. 2) The overall current condition is at a high average level. The overall desirable condition was at the highest mean level. 3) The model consists of elements: principles, objectives, content, development process, measurement and evaluation. There are 4 modules of learning. The model has a propriety assessment result. possibility and the overall utility of the model was at the highest level. 4) Results of the study using the model

overall, the indicators were followed at the highest level. The results of the satisfaction assessment toward the overall use of the model, satisfaction was at the highest level.

Keywords: Development model; Ethical leadership; School administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ดีที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อาทิ ผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจจะสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความเข้าใจสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สามารถคิดค้นหรือพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถริเริ่มและประยุกต์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยมาพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะได้รับความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับการยอมรับ รวมถึงสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรมาสนับสนุนการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม มีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำหรือผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอสำหรับการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมดในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้นำ ผู้บริหารยังคงต้องใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ ร่วมด้วย นอกจากนี้ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา การตัดสินใจทางเลือก การแก้ปัญหา ผลของการกระทำจากการแก้ปัญหาและติดตามเผื่อระวังผลกระทบของปัญหาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับควรให้ความสนใจต่อไป จะสามารถสร้างผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะในการเผชิญและแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ชุตินา รักษ์บางแหลม และคณะ, 2559) ดังที่สิน งามประโคน (2563) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ต้องอาศัยหลักการทั้งศาสตร์สากลและพุทธศาสตร์มาบูรณาการในการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และนำพาองค์กรเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หลักพุทธธรรมที่จะนำมาพัฒนาภาวะผู้นำสถานศึกษามีมากมาย แต่เมื่อมาย้อนศึกษาคำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งหมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ก็จะมองเห็นหลักธรรมที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา

ในระดับสถานศึกษาและเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นคือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”

ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเสมอ สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การสอนภายใต้บรรยากาศวิชาชีพในสิ่งที่ตั้งมโนทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อวิชาชีพเป็นทั้งกระบวนการและพฤติกรรมที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ การมีแบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน และการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในอนาคตจะสามารถสร้างและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทางที่ดีได้ (ชูติมา รักษ์บางแหลมและคณะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nothoues (2007) ที่ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ ผู้นำจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับรู้ภาวะผู้นำของพวกเขาส่งผลต่อชีวิตของผู้ตามอย่างไรทั้งในส่วนที่เป็นงานในกลุ่มงานในองค์กรหรืองานในชุมชน ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ ความต้องการและความกังวลในด้านความรู้สึกในด้านดีของผู้ตาม และแม้ว่าเรามนุษย์ทุกคนมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะมนุษย์ที่แตกต่างกัน แต่สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบที่มีความพิเศษกว่าคนทั่วไป เพราะว่าจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ โดยที่ Bernard (1938 ; อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้เสนอการพิจารณาทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารต้องทำงานกับคนซึ่งมีหลักเกณฑ์ทางศีลธรรมแตกต่างกันในเรื่องความถูกต้องและผิด บทบาทของผู้บริหารในการจัดการกับการปะทะกันทางศีลธรรม คือ เป็นผู้ตัดสินในระหว่างทัศนคติที่แตกต่าง และให้เหตุผลที่ยอมรับกันได้ สำหรับการตัดสินใจทางศีลธรรม นอกจากนั้น Mendonca and Kanungo (รัตติกรณ์ จงวิศาล , 2559) ได้แสดงทัศนคติที่สนับสนุนว่าจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำ และยังได้เสนอว่าถ้าไม่มีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ความเข้าใจของภาวะผู้นำนั้นก็ยังไม่สมบูรณ์ และค่านิยมทางจริยธรรมมักจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเสมอ ไม่ว่าผู้นำจะรู้ความจริงอย่างชัดเจนหรือไม่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้นำจำเป็นต้องมีจริยธรรมเป็นตัวการในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองเห็นและตระหนักถึงภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่จะร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงเป็นเรื่องยาก หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามกฎ ระเบียบและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอีกทั้งข้าราชการครูในปัจจุบันนี้มีภาระงานมาก รวมถึงบางส่วนยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารที่เป็นการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านความยุติธรรม ทำให้การยอมรับและความไว้วางใจของผู้บริหารในการบริหาร

สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ซึ่งผลจากการวิจัยจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับก้าวหน้าเชิงจริยธรรม และได้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาและการศึกษาของประเทศไทยโดยรวมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ 1) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับก้าวหน้า 2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาก้าวหน้า 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4) แนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา 5) หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ 6) บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และ 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยในส่วนขององค์ประกอบก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยสังเคราะห์โดยการศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงาน สรุปได้องค์ประกอบก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบผู้วิจัยสังเคราะห์จากหลักการและแนวคิดและผลการ

ศึกษาวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการสรุปได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เนื้อหาการวิจัย คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 1,935 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 54 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 1,896 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน กำหนดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 231 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขตตามการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์แบบกระจายอำนาจ

2. เนื้อหาการวิจัย คือ ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยระยะที่ 1 และผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันรูปแบบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ทั้งหมด โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2. เนื้อหาการวิจัย

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ในการวิจัยระยะที่ 2

2.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ

2. เนื้อหาการวิจัย คือ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปเป็นความเรียง

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1. สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยการวิจัย

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน สรุปได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 298 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.55 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.2 การศึกษาความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} จากมากไปหาน้อย และเรียงลำดับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับ นำไปสร้างเป็นเนื้อหาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

1. สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบและประเมินความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบจากแบบประเมิน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น พร้อมนำมารวบรวม สรุป และวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบที่มีความสมบูรณ์

3. สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น
2. สร้างเครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย ได้แก่ แบบประเมินผลการปฏิบัติตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ต (Likert)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการศึกษาได้องค์ประกอบ 4 ด้าน และมี 45 ตัวชี้วัด ดังนี้

ความซื่อสัตย์ มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพของตนเองโดยไม่ใช้เล่ห์กล โกหกหรือคดโกงในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ 3) แสดงออกถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้อง ความดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน 4) รักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน 5) มีความละเอียด และเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่วหรือสิ่งที่ไม่ดีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส 7) มีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงภายในขอบเขตของกฎหมาย 8) มีการให้บริการกับทุกคนด้วยความเสมอภาคและถูกต้องมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อโดยไม่เลือกปฏิบัติ 9) ยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 10) รักษาผลประโยชน์ของทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 11) ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และ 12) แสดงออกทางพฤติกรรมในการพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความยุติธรรมมี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่ให้สิทธิพิเศษแก่ใครเป็นพิเศษ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม 2) แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ 3) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความมีเหตุผล ความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ 4) ให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม และ 5) ยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ

เคารพและให้เกียรติผู้อื่น มี 16 ตัวชี้วัด 1) เข้าใจและรับรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล 2) ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ และพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล 3) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังเขาอย่างตั้งใจ 4) แสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ 5) แสดงออกถึงการเคารพต่อความเชื่อทัศนคติและค่านิยมของผู้ตาม 6) ปฏิบัติต่อการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยความเคารพ มิใช่ใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว 7) ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการ

สร้างคุณให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและองค์กร ไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว 8) มองสิ่งที่เป็นประโยชน์และมองถึงเป้าหมายของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เขาประสบความสำเร็จ 9) พัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ 10) มีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสำหรับบุคคลเพื่อทำให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ 11) มีการสอนงาน กำกับติดตาม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 12) ประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง 13) แสดงออกถึงการรับรู้ รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) โปร่งใสในเรื่องข้อมูลและไม่เบี่ยงเบนข้อมูลหรือปิดบังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 15) ให้ความสำคัญต่อความต้องการ ค่านิยม และเป้าหมายของผู้ตามและช่วย เหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จในเป้าหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ และ 16) แสดงความชื่นชมต่อมุมมองของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น

ความรับผิดชอบ มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง 2) มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม 3) แสดงออกถึงการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 4) เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 5) มีคุณธรรมจริยธรรมมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนและเวลาในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย 6) มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ 7) บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ 8) รับผิดชอบ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้ให้กับผู้ตามเพื่อให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่ 9) เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน และผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน 10) ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการพัฒนางานในหน้าที่จนสำเร็จ 11) ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 12) ให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความร่วมมือแก่ส่วนรวมอย่างทุ่มเทและเสียสละจนสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในส่วนของผลการประเมินเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปโดยรวมด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และโดยรวมองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ทุกด้าน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสรี สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น 2) ความรับผิดชอบ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความซื่อสัตย์ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ และ 4) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นรุ สรุปลองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีสรุปลผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นรุ โดยรวมความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นรุ สรุปลผลการประเมินผลการปฏิบัติตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นรุ สรุปลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดสูงสุด คือ Module 3 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ Module 2 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม และ Module 4 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ Module 1 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นรุสรุปลโดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2554 ; อ้างถึงใน รัตนวิ โชติกพนิช, 2554) และกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ได้สรุปลองค์ประกอบของจริยธรรมที่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เป็นคุณลักษณะความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมานะพยายาม ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ความซื่อสัตย์ที่เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจาใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และความยุติธรรมที่เป็นการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง และประชุม โพธิกุล (2550) ที่กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมว่าเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ Daft (2008) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับการแยกแยะสิ่งที่ถูกออกจากสิ่งที่ผิดและการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม

รวมทั้งความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยที่ Northouse (2001) ได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ คือ การเคารพนับถือผู้อื่น (Respect) ความยุติธรรม (Justice) และความซื่อสัตย์ (Honesty) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำที่มีจริยธรรม และในส่วนของชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557) ก็ได้สรุปว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีความเคารพผู้อื่น 2) ให้บริการผู้อื่น 3) มีความยุติธรรม 4) ซื่อสัตย์ และ 5) ช่วยสร้างชุมชน จากสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบทั้งหมด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และความรับผิดชอบ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยรวมว่าความเป็นจริงในปัจจุบันยังมีการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นน้อยอยู่นั้นแสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการพัฒนา ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติ ปฏิบัติตนหรือแสดงถึงการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเข้าใจดีว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการประสานงาน การมีส่วนร่วม การร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นการแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติผู้อื่นจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความเคารพผู้อื่นว่า ผู้นำที่แสดงความเคารพผู้อื่นคือผู้นำที่เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นโดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ และการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเคารพต่อความเชื่อทัศนคติและค่านิยมของผู้ตามการให้บริการต้องปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ และ Immanuel Kant (Northouse, 2001) ที่เสนอไว้ว่า หลักการผู้นำที่มีจริยธรรมจะเคารพนับถือผู้อื่น (Respect Others) ผู้นำมีหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนว่าเขาเป็นจุดหมายไม่ใช่เครื่องมือ (As Ends in Themselves and Never As Means to Ends) รวมถึงเราต้องปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามเป็นตัวของตัวเองและเคารพอย่างไม่มีเงื่อนไขว่าผู้อื่นมีความแตกต่างและมีคุณค่า ผู้นำจะเคารพความคิดของผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นในฐานะเป็นบุคคล ผู้นำต้องรับฟังผู้ตามอย่างใกล้ชิด มีความเห็นใจอดทน ใจกว้างต่อความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือตรงกันข้าม อีกทั้งผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการ ค่านิยมและเป้าหมายของผู้ตาม และช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จในเป้าหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน

ความซื่อสัตย์ ซึ่งแปลความหมายว่ามีการปฏิบัติน้อยที่สุดในองค์ประกอบทั้งหมด จึงควรต้องได้รับการพัฒนาในด้านนี้มากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยุติธรรม ซึ่งถือว่าต้องมีการพัฒนาในด้านนี้มากที่สุด เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมนั้นถือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดถือความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (หงษา วงศ์จำปา, 2560) สอดคล้องกับ Northouse (2001) กล่าวถึงหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นคนยุติธรรม (Shows Just) โดยสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นความเที่ยงธรรมและความยุติธรรม (Fairness and Justice) ผู้นำจะให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม หลักของความยุติธรรม คือ ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ และจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเท่านั้น ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งหมายความว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดแล้ว ซึ่งเป็นไปตามผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่สรุปด้านการเคารพและให้เกียรติผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2557) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำไม่ซื่อสัตย์ ก็จะทำให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาคนอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่โกหกบุคคลอื่นเพราะการโกหกนั้นจะทำให้ความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม และรัตนศิริ จงวิศาล (2559) ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุงคนมากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ดังนั้นผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร สรุปลองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของรูปแบบดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2562) ที่ได้ให้ทัศนะองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และสมาน อัครภูมิ (2550) ที่สรุปรูปแบบออกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ และสิริกร ไชยราช (2562) ที่สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล รวมทั้งยังสอดคล้องแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Aderson (1997) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของ

รูปแบบว่าประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์และหลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ๆ และ Joyce, Weil and Calhoun (2011) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ จะมี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่เป้าหมายของรูปแบบ หลักการ ข้อตกลงเบื้องต้น และ มโนทัศน์พื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ จากการอภิปรายผลดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมสำหรับการผลการยืนยันรูปแบบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีวิจรรย์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง ดังนั้นการดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่า เป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ วิธีนี้นิยมใช้มาก เพราะถือว่าเป็นการตัดสินใจหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่มีผลการยืนยันรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสกลนคร สรุปผลการประเมินการใช้รูปแบบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบสรุปโดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้นมานั้น มีกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการสร้างรูปแบบร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ จึงสามารถนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีขั้นตอนการยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อนำไปใช้จริงผู้วิจัยกลุ่มทดลองใช้รูปแบบยังได้ร่วมประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจในการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีภาระบุเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการประเมินผลเป็นระยะ ทราบผลว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังไม่บรรลุเป้าหมายก็ระดมความคิดกัน ช่วยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และในประการสุดท้ายมีการประเมินผลการใช้รูปแบบโดยการประเมินความพึงพอใจการใช้

รูปแบบซึ่งก็ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ สามารถนำไปใช้ได้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อการบริหารการศึกษา สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ มีความต้องการจำเป็นการสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเขาวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8 (1), 168-180.
- ชัยเสฏฐ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). *ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1*. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์ 1973.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (2554). จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู Moral and Ethics in Teaching Profession CU 503. Di6. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. เอกสารประกอบการสอน วิชาสัมมนาการศึกษาระดับปริญญาเอก. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิน งามประโคน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารในยุคชีวิตวิถีใหม่. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิริกร ไชยราช. (2562). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Anderson, T. P. (1997). Using Models of Instruction. In C. R. Dills and A. J. Romiszowski (eds). **Instructional Development Paradigms**. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Daft, R.L. (2008). **The Leadership Experience**. (4th ed). Mason, OH: Thomson South- Western.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 10(3),135-150.
- Joyce, B. and Weil, M. and B. Showers. (2011). **Models of Teaching**. Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement.

Northouse, Peter G. (2001). **Leadership : Theory and Practice**. (2nded). California: Sage Publications.

Northouse, P. G. (2007). **Leadership : Theory and Practice**. (4th edition). Thousand Oaks, California : Sage Publications.