

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อเรื่องงานวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายหงษา วงศ์จำปา

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทนต์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาดทอง ปานศุภวัชร กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหา ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน โดยขออนุญาตหมายวัน และเวลาที่จะสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเทป
4. การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้

1. **ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)** ได้แก่ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาระบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายในองค์การ

1.1.1 ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต ประสิทธิภาพทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง

1.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

1.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ

1.2.1 ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ปัญหาทั่ว ๆ ไปในสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎ ระเบียบ

1.2.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้หรู ค่านิยมรักษาน้ำใจ ความเชื่อของสังคมและความคาดหวังของสังคม

2. ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่

2.1 **กระบวนการพัฒนาระบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** ซึ่งเรียกว่า กระบวนการรักดี: RUGDEE PROCESS มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น (Realize Problem : R)

ขั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency Assessment : U)

ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา (Good-Thing Design : G)

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development : D)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา (Ethical-Leadership Evaluation) : EE)

3. วิธีการพัฒนาระบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นแนวทางการดำเนินงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท ได้แก่

3.1 วิธีพัฒนาโดยตนเอง

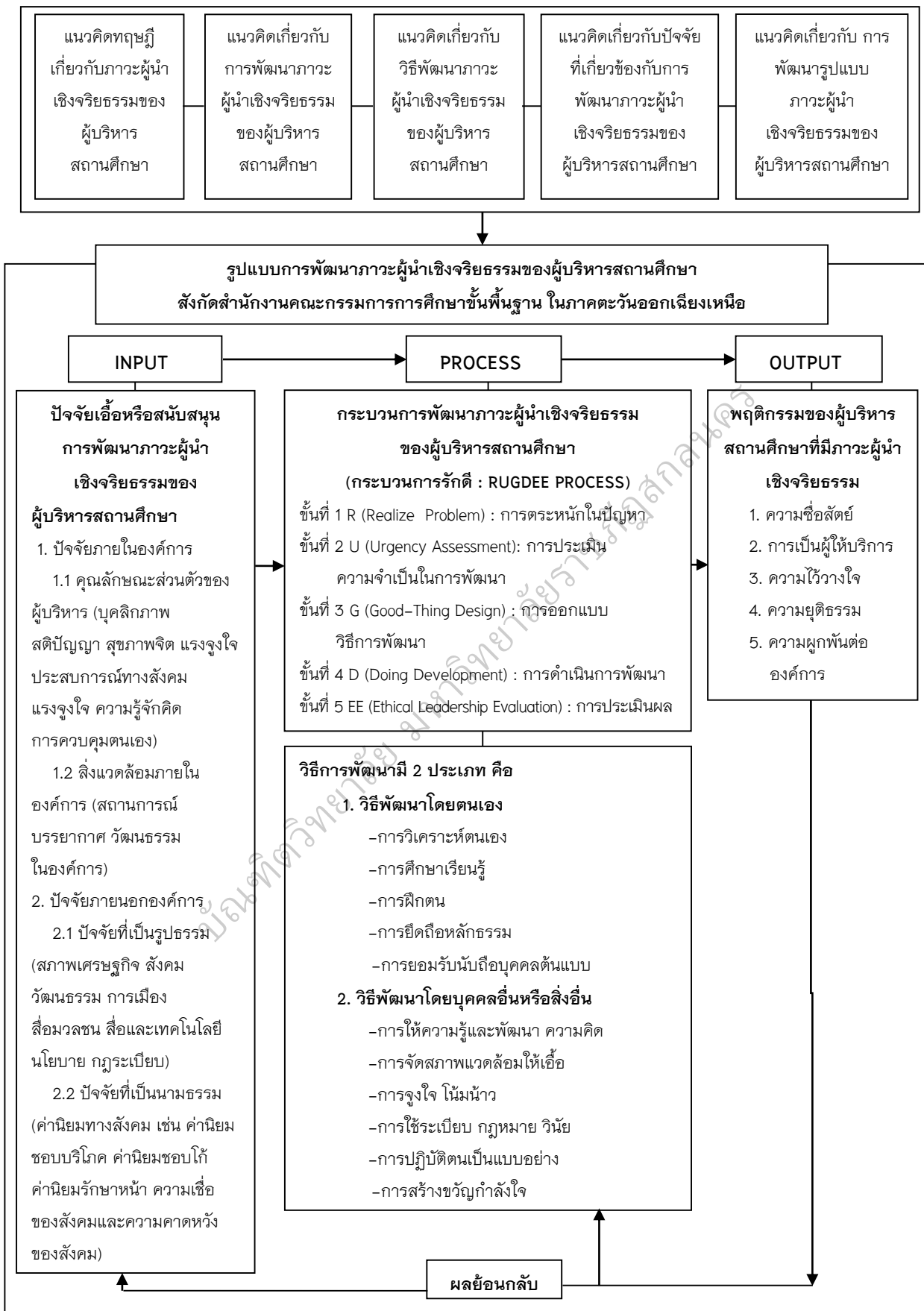
3.2 วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น

4. ด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

- 4.1 ความซื่อสัตย์
- 4.2 การเป็นผู้ให้บริการ
- 4.3 ความไว้วางใจ
- 4.4 ความยุติธรรม
- 4.5 ความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบต่อไปนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขออธิบายนิยามศัพท์ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

1.2 การเป็นผู้ให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

1.4 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.5 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

2. **รูปแบบ** หมายถึง แผนภาพหรือข้อความที่แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

3. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แผนภาพหรือข้อความที่แสดงถึงโครงสร้างและองค์ประกอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบในเชิงระบบดังนี้

4.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ

4.1.1 ปัจจัยภายในองค์การ

4.1.1.1 ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ บุคลิกภาพ สถิติปัญญา สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง

4.1.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

4.2.1 ปัจจัยภายนอกองค์การ

4.2.1.1 ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎ ระเบียบ

4.2.1.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ความเชื่อของสังคมและความคาดหวังของสังคม

4.2 กระบวนการ (Process) ได้แก่

4.2.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกกระบวนการนี้ว่า “กระบวนการรักดี : RUGDEE PROCESS” มี 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น (Realize Problem : R)

เป็นการสร้างการรับรู้ สังเกต วิเคราะห์ วิจัย พิสูจน์และสรุปผลจนเกิดความตระหนัก ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อประโยชน์ของจริยธรรม เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency Assessment : U)

เป็นการวิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จากความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจาก

การประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเองจนเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา (Good-Thing Design : G)

เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวิธีการพัฒนาได้แก่ การออกแบบเนื้อหาสาระในการพัฒนา การออกแบบวิธีการในการพัฒนา การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา การเตรียมวัสดุ – อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา การกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา และการออกแบบแนวทางการวัดผลประเมินผล

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development : D)

เป็นการนำแนวทางที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 3 ไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ กิจกรรมจำเป็นก่อนการพัฒนา กิจกรรมจำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนา กิจกรรมจำเป็นหลังการเข้ารับการพัฒนา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา (Ethical-Leadership Evaluation: EE)

เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ขั้นการประเมินผลการพัฒนามีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินในระหว่างการพัฒนา การประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

4.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม จนได้รับการยอมรับว่ามีจริยธรรมในระดับสูง

วิธีการพัฒนามี 2 ประเภท คือ

4.4.1 วิธีพัฒนาโดยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติด้วยตัวตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง การยึดถือหลักธรรม การยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบ

4.4.2 วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อวิธีการพัฒนา การจูงใจ โน้มน้าว การใช้ระเบียบกฎหมาย วินัย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การสร้างขวัญกำลังใจ

4.4 ผลผลิต (Output) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ด้านประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

6. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ โดยปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 รอบดังนี้

รอบที่ 1 นำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (Expert Interview) และจากผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านจริยธรรม จำนวน 2 คน (Case study) มาสร้างคำถามในแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิด ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความเห็นอย่างอิสระ

รอบที่ 2 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์หาความเหมาะสมรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าร้อยละของการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความเห็น

รอบที่ 3 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) เป็นรายข้อ นำแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่แสดงค่า Mdn. และ I.R. รายข้อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความคิดเห็นอีกครั้งเพื่อยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบและนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่า Mdn. และ I.R. เป็นรายข้อ คัดเลือกข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมากขึ้นไป (Mdn. \geq 3.50, I.R. \leq 1.50) สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง
หน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจ
การจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมตามเขตพื้นที่การปกครองระดับจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด 20 จังหวัด และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ทั้งหมด 61 เขต

ลงชื่อ.....ผู้วิจัย

(นายหงษา วงศ์จำปา)

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัย
ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร)

คำถาม

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไรบ้าง ในประเด็นดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.1.1 ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีใดบ้าง
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.2.1 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตนเอง
มีวิธีใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นมีวิธีใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาควันออกเฉียงเหนือต่อไปนี้
หรือไม่ อย่างไร

2.1 ด้านปัจจัยนำเข้า

จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยภายใน 2) ปัจจัยภายนอก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.1 ปัจจัยภายใน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.1.1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร
ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต
แรงจูงใจ ประสิทธิภาพทางสังคม เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.1.2 สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่
สถานการณ์ บรรยากาศ วัฒนธรรมในองค์การ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.2 ปัจจัยภายนอก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยที่เป็นรูปธรรม ได้แก่
สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมการเมือง
สื่อ เทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.1.2.2 ปัจจัยที่เป็นนามธรรม
ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยมทางสังคม เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

2.2 ด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เรียกว่า กระบวนการรักดี: RUGDEE PROCESS

มี 5 ชั้น ประกอบด้วย

ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและ

ความจำเป็น (Realize Problem : R)

ชั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นใน

การพัฒนา (Urgency Assessment : U)

ชั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา

(Good-Thing Design : G)

ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

(Doing Development : D)

ชั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

(Ethical-Leadership Evaluation) : EE)

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.2.1.1 ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและ

ความจำเป็น (Realize Problem : R)

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.2.1.2 ชั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นใน

การพัฒนา (Urgency Assessment : U)

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.2.1.3 ชั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา

(Good-Thing Design : G)

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.2.1.4 ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

(Doing Development : D)

 เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.2.1.5 ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

(Ethical-Leadership Evaluation) : EE)

 เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2.3 ด้านวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท

คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง และ 2) วิธีพัฒนา

โดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น

2.3.2 วิธีพัฒนาโดยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนา เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปฏิบัติด้วยด้วยตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง

การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกสติ ฝึกจิตใจ

ตนเอง การยึดถือหลักธรรม การยอมรับนับถือ

บุคคลต้นแบบ

2.3.3 วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น

ได้แก่ การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด

การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อวิธีการพัฒนา

การจูงใจ โน้มน้าว การใช้ระเบียบ กฎหมาย วินัย

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การสร้างขวัญ

กำลังใจ

2.4 ด้านผลผลิต เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.4.1 ด้านผลผลิต เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มี 5 ประการ ได้แก่

1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ

3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม

5) ความผูกพันต่อองค์กร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.4.2 ความซื่อสัตย์

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ความซื่อสัตย์ ควร มีพฤติกรรมบ่งชี้

1) มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2) ตรงต่อเวลา

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3) ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

4) รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่

ถูกต้อง

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

5) รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2.4.3 การเป็นผู้ให้บริการ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

การเป็นผู้ให้บริการ ควร มีพฤติกรรมบ่งชี้

1) มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มุ่งอนาคต

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

2) ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3) ทำตัวน่าเชื่อถือ รักษาคำพูด

ความซื่อสัตย์

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

5) เข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

- 6) ความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 7) ตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและตระหนัก
รู้ตนเอง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 8) สามารถโน้มหน้าใจมากกว่าใช้อำนาจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 9) กระจายและมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 10) มีศีลธรรมประจำตัว เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 11) เปิดเผย จริงใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 12) อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการ
ของผู้อื่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 13) มุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์การ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.4.4 ความไว้วางใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ความไว้วางใจ ควรจะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) มีความซื่อตรง ความมั่นคงและความ
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่
มีความสามารถ มีความชำนาญ
มีประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสม
และเพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน
และมีมนุษยสัมพันธ์ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และ
มีวิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ
และได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้อง
ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและจิตใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมี
ส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
ต่างๆกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.4.5 ความยุติธรรม

 เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ความยุติธรรม ควรมีพฤติกรรมบ่งชี้

- 1) การไม่เห็นผิดเป็นชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่
โกรธ เกลียด กลัว หลง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 3) แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 4) ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้
ความยุติธรรมกับสังคม เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 5) กล้าที่จะตำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2.4.6 ความผูกพันต่อองค์การ

 เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ ควรมีพฤติกรรมบ่งชี้

- 1) เต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายาม
เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 2) องค์การที่ทำงานอยู่เป็นองค์การที่ดีที่สุด เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 3) ถ้าเป็นกรทำงานเพื่อองค์การจะ
รับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 4) ค่านิยมขององค์การและค่านิยมส่วนตัว
มีความคล้ายคลึงกัน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 5) ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 6) องค์การนี้ทำให้ได้แสดงศักยภาพอย่าง
เต็มที่ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 7) รู้สึกดีใจที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์การนี้ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- 8) รู้สึกเป็นห่วงอนาคตขององค์การ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นายหงษา วงศ์จำปา
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร